


الجريدة الرسمية
للمملكة الأردنية الهاشمية

عمان : السبت ٢٦ ذو القعدة سنة ١٣٧٩ هـ — الموافق ٢١ أيار سنة ١٩٦٠ م العدد ١٤٩١

الفرس

صحيفة

٥٠٧

٥١١

٥٤٤

٥٤٥

قانون رقم (٢٠) لسنة ١٩٦٠ « قانون رخص المهن المعدل الموقت »

» (٢١) » « قانون العمل الموقت »

» (٢٢) » « قانون المعارف العام المعدل الموقت »

نظام رقم (٢٢) » « نظام تشكيل المحاكم النظامية »

٥٠٦

عودة

حضرة صاحب الجلالة الهاشمية الملك المعظم من رحلته الميمونة
إلى بعض أقطار الدول الشقيقة والصديقة

يعلن أن حضرة صاحب الجلالة الهاشمية الملك المعظم قد عاد — يمين الله ورعايته —
 إلى عاصمة ملكه السعيد من رحلته الميمونة إلى بعض أقطار الدول الشقيقة والصديقة في الساعة
 الرابعة إلا ربعا من بعد ظهر اليوم الاثنين الواقع في ١٦ أيار سنة ١٩٦٠.

١٩٦٠/٥/١٦

رئيس الوزراء

هزاع المجالي

هكذا من الأشهر

الهيئة النيابة

بمقتضى الفقرة (١) للمادة (٩٤) من الدستور ،

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١١/٥/١٩٦٠ ،

تصادق - بالنيابة عن جلالة الملك المعظم بمقتضى المادة (٣١) من الدستور - على القانون الموقت الآتي وتأمراً بإصداره ووضعه موضع التنفيذ الوقت وإضافته الى قوانين الدولة على أساس عرضه على مجلس الامة في أول اجتماع يعقد :

قانون رخص المهن المعدل الموقت

رقم (٢٠) لسنة ١٩٦٠

المادة ١ - يسمى هذا القانون الموقت (قانون رخص المهن المعدل لسنة ١٩٦٠) ويقرأ مع قانون رخص المهن رقم ٣٦ لسنة ١٩٥٨ الذي يعرف فيما يلي بالقانون الاصلي كقانون واحد ويعمل به من تاريخ ١/٤/١٩٦٠ .

المادة ٢ - يستبدل نص الفقرة (ب) من المادة العاشرة من القانون الاصلي بالنص التالي :

ب - اذا تطاع شخص أكثر من عمل واحد أو تطاع بيع أصناف متعددة في محل واحد فيحدد الرسم بالنسبة للعمل أو الصنف الاعلى رسماً . تستبدل كلمة (وكالة واحدة) الواردة في آخر الفقرة (ج) من المادة العاشرة من القانون الاصلي بكلمة (وكالتين) .

المادة ٣ - تستبدل عبارة (رسم اضافي يعادل ٥٠٪ من الرسم المستحق) الواردة في آخر الفقرة (ج) من المادة (١٥) من القانون الاصلي بعبارة (مبلغ اضافي كرامة يعادل ٥٠٪ من الرسم المستحق) .

المادة ٤ - يستبدل نص المادة (١٦) من القانون الاصلي بالنص التالي :

أ - لا تعطى رخصة مهن لأي شخص خاضع لاحكام هذا القانون ما لم يبرز شهادة بتسجيله في الفرقة التجارية للبلد التي يتطاع فيها مهنته اذا كان في بلده غرفة تجارية ويستثنى من ابراز الشهادة الاشخاص المذكورون في البنود والفقرات والارقام التالية من الجدول رقم (١) الصنف الاول :

البندين ٩٤٨

الفقرتين (ب) و (ج) من البند ١٠

البنود ١٧٤١٦٤١٥٤١٣٢١٢٢١١

الفقرتين (د) و (هـ) من البند ١٨

الفقرتين (ب) و (ج) من البند ١٩

البندين ٢٢٤٢١

الفقرات ٢٤٤٣٢٢١ من البند ٢٣

الرقمين ٥٤٤ من الفقرة (ج) من البند ٢٤

باعة الزهور والمرطبات المذكورون في الفقرة (د) من البند ٢٤

ورقم (٤) من الفقرة (د) من البند ٢٤

البندين ٢٦٤٢٥ .

ب - يجب ابراز كل رخصة اعطيت بمقتضى احكام هذا القانون للمعاينة والتدقيق عندما يطالب ذلك أي موظف مالي أو مدقق من ديوان المحاسبة أو أحد أفراد الشرطة والدرك.

المادة ٥ - يستبدل نص المادة (١٩) من القانون الاصلي بالنص التالي :

أ - بالرغم مما ورد في المادتين (٥) و (١٥) من القانون الاصلي فانه يجوز لوزير المالية تمديد مدة الحصول على الرخصة لفترة لا تتجاوز ثلاثين يوماً لأسباب عامة يقدرها أو لأسباب خاصة فردية تنحصر في مرض المكلف أو تقيسه عن البلاد أثناء مدة الرخص ، على أن تغيب فترة التمديد بالنسبة للسنة المالية ١٩٦٠/١٩٦١ حتى غاية ٣٠ ٦ ١٩٦٠ .

ب - لو صدر المالة أن يصدر تعليمات لتنفيذ احكام هذا القانون .

المادة ٦ - يصنف الصرافون المذكورون في البند (٢) من جدول رقم (١) - الصنف الاول) الملحق بالقانون الاصلي الى الاصناف التالية :

١ - في عمان - صراف من درجة (أ) ٣٠ دينار

٢ - في عمان - صراف من درجة (ب) ٢٠ دينار

٣ - في عمان - صراف من درجة (ج) ١٠ دينار

٤ - في الاماكن الاخرى تصنف الرسم

يجرى تصنيف الصرافين لاغراض هذا البند من قبل مراقب العملة وعلى كل صراف خلال شهر من تاريخ نفاذ هذا القانون ان يبرز الى المحاسب المختص شهادة من مراقب العملة تضمن الصنف الذي يتبع اليه والا فيعتبر بأنه يتطاع مهنته بدون ترخيص .

المادة ٧ - تلغى كلمة (المهندسون) من البند (٧) من الجدول رقم (١) الصنف الاول الملحق بالقانون الاصلي .

المادة ٨ - تلغى عبارة (المساحون المرخصون غير المهندسين) من البند (٨) من جدول رقم ١ - الصنف الاول الملحق بالقانون الاصلي .

المادة ٩ - يضاف الى البند (١٤) من جدول رقم ١ - الصنف الاول الملحق بالقانون الاصلي الفقرة (د) التالية :

« تصنف المطاعم من قبل لجنة مكونة من الحاكم الاداري ومحاسب المالية ورئيس البلدية أو من يتدبه من أعضاء المجلس البلدي في المقاطعة ذات العلاقة » .

المادة ١٠ - يستبدل البند (١٦) من جدول رقم ١ - الصنف الاول الملحق بالقانون الاصلي بما يلي :

أ - مقاهي درجة اولى ٢٥ دينار

ب - مقاهي درجة ثانية ١٢ دينار

ج - مقاهي درجة ثالثة ٦ دنائير

د - بائعو القهوة والشاي في غير المقاهي ١ دينار

هـ - بائعو المرطبات ١٠ دنائير

ويجوز التصنيف من قبل لجنة مكونة من الحاكم الإداري ومحاسب المالية ورئيس البلدية أو من يتدبه من أعضاء المجلس البلدي في المقاطعة المختصة .

المادة ١١ - ١ - تلغى الفقرة (أ) من البند (٢٤) من جدول رقم ١ - الصنف الأول الملحق بالقانون الأصلي .

٢ - تستبدل الفقرة (٤) من البند (٢٤) من جدول رقم ١ - الصنف الأول الملحق بالقانون الأصلي بما يلي :

بالموالية القديمة وأثاث البيوت القديمة ٦ دنانير

٣ - تلغى الفقرة ٥ (ج) من البند (٢٤) من جدول رقم ١ - الصنف الأول الملحق بالقانون الأصلي .

٤ - يستبدل نص الفقرة (د) من البند (٢٤) من الجدول رقم ١ - الصنف الأول الملحق بالقانون الأصلي بما يلي :

البقالة والخضرة والفواكه والدواجن والالبان ومنتجاتها والزهود والحبوب والدقيق واللحوم بأنواعها والسكاكر والبن والزهورات المحمصة والحطب والفحم اذا لم يتجاوز رأس المال مائتي دينار ٣ دنانير

اذا زاد رأس المال على مائتي دينار ولم يتجاوز خمسمائة ٦ دنانير

اذا زاد رأس المال على خمسمائة دينار ١٠ دنانير

الاشخاص الذين يتعاملون مع المواد المذكورة وليس لهم محلات للبيع (دكاكين)

١ دينار

٥ - تضاف كلمة (والزجاج) الى نهاية رقم (٢) من الفقرة (ج) من البند (٢٤) من جدول رقم ١ - الصنف الأول الملحق بالقانون الأصلي .

المادة ١٢ - يستبدل نص البند (٢٥) من الجدول رقم (١) الصنف الأول الملحق بالقانون الأصلي بالنص التالي :

٢٥ - أصحاب الجرائد والمجلات ووكالات الانباء.

١ - عن كل جريدة أو مجلة يومية ٢٠ دينار

ب - عن كل جريدة أو مجلة اسبوعية ١٠ دنانير

ج - عن كل جريدة أو مجلة غير ما ذكر ٥ دنانير

د - وكالات الانباء ٢٠ دينار

المادة ١٣ - يستبدل نص البند ٢٧ من جدول رقم (١) الصنف الأول الملحق بالقانون الأصلي بالنص التالي :

٢٧ - الرسوم الواردة في البند (٣) والفقرة (٤) من البند (٤) - البنود ٧٥٥ - ٢٤ - والبند

٢٦ من الجدول رقم ١ - الصنف الأول الملحق بالقانون الأصلي والبنود من ٣ - ١٢ من جدول رقم ١ الصنف الثاني الملحق بالقانون الأصلي هي التي تستوفي في عمان وأما في الاماكن الاخرى فتستوفي بالنسب التالية :

١ - يسوفي نصف الرسم في القدس ، اربد ، نابلس ، رام الله ، البيرة ، الزرقاء .

ب - يستوفي ثلث الرسم في اريحا ، بيت لحم ، بيت ساحور ، بيت جالا ، جرش ، عجلون ، نواكبرم ، السلط ، الخليل ، المفرق ، جنين ، الكرك ، معان ، الضفة ، مادبا .

ج - يستوفي خمس الرسم في الاماكن الاخرى .

المادة ١٤ - يستبدل نص البند (٣) من جدول رقم (١) الصنف الثاني الملحق بالقانون الأصلي بما يلي :

الطواحين والمعاصر التي تدار بالآلات :

١ - الطواحين والمعاصر التي تدار بالآلات عن قوة كل حصان ٧٥٠ فلساً

٢ - معاصر الزيتون التي تدار بالآلات عن قوة كل حصان ٣٧٥ فلساً

المادة ١٥ - يستبدل نص البند (١٢) من جدول رقم (١) الصنف الثاني الملحق بالقانون الأصلي بما يلي :

معامل البلاط والادوات الصحية والمصابيح اليدوية دينار

١ - معامل البلاط والادوات الصحية ١٢

٢ - المصابيح اليدوية ٤

المادة ١٦ - يضاف بند رقم (١٣) على جدول رقم (١) الصنف الثاني الملحق بالقانون الأصلي يتضمن ما يلي :

المصابيح والمدايح التي تدار بالآلات ومطاحن الاحجار أينما كانت ١٢ دينار

المادة ١٧ - تضاف كلمة (والمؤسسات) بعد عبارة (شركات النقل) الواردة في البند (٦) من جدول رقم (٢) الملحق بالقانون الأصلي .

المادة ١٨ - تضاف كلمة (والفنادق) بعد كلمة (المصانع) الواردة في البند (٨) من جدول رقم (٢) الملحق بالقانون الأصلي .

المادة ١٩ - رئيس الوزراء ووزير المالية مكلفان بتنفيذ أحكام هذا القانون .

١٩٦٠/٥/١١

على مسامر محمد علي الجعبري سمير المفتي

وزير المالية هاشم الجبوري
رئيس الوزراء هزاع المجالي

هكذا من المأهول

رأىهاة النياة

بمقتضى الفقرة (١) للمادة ٩٤ من الدستور ،
وناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١١/٥/١٩٦٠ ،
تصادق - بالنابة عن جلالة الملك المعظم بمقتضى المادة (٣١) من الدستور - على القانون المؤقت الآتي
وتأمر باصداره ووضعه موضع التنفيذ المؤقت واضافته الى قوانين الدولة على أساس عرضه على مجلس الأمة
في أول اجتماع يعقده :

قانون رقم (٢١) لسنة ١٩٦٠

قانون العمل المؤقت

الفصل الأول

مدى تطبيق القانون وتفسير اصطلاحاته

المادة ١ - اسم القانون وبه العمل به ومدى تطبيقه :

١ - يسمى هذا القانون المؤقت (قانون العمل لسنة ١٩٦٠) ويعمل به بعد مرور شهر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

٢ - وتشمل أحكامه كل شخص يستخدم (يفتح الدال) باجر ، أو يتدرب في مؤسسة منتظمة ويستثنى من ذلك :

- أ - موظفو الحكومة والبلديات .
- ب - أفراد العائلة الذين يعملون في مشاريع العائلة .
- ج - الأشخاص المستخدمين في الأعمال الزراعية والري .
- د - خدم البيوت ومن في حكمهم .

المادة ٢ - تعريفات :

يكون للمبارات والالفاظ التالية الواردة في هذا القانون المعاني المخصصة لها أدناه :

- ١ - تعني لفظة (ولد) أي شخص لم يتم السادسة عشرة من عمره .
- ٢ - وتعني لفظة (يوم) مدة قدرها أربع وعشرون ساعة تبدأ من منتصف الليل .
- ٣ - وتشمل لفظة (آلات) جميع أجهزة وأدوات المصانع حيث تولد القوة أو تحول أو تنقل أو تستعمل .
- ٤ - وتعني لفظة (قوة) الطاقة الكهربائية أو أي نوع آخر من أنواع الطاقة يحول بصورة ميكانيكية ولا يتولد بواسطة مجهود الإنسان أو الحيوان .
- ٥ - وتعني لفظة (مبنى) المبنى بمقتضى الأنظمة الصادرة بموجب هذا القانون .

- ٦ - وتعني عبارة (المؤسسة المنتظمة) مؤسسة تستخدم ما لا يقل عن خمسة عمال أو استخدمت عدداً معدلة خمسة عمال خلال الاثني عشر شهراً السابقة وتشمل أعمال البناء .
- ٧ - تعني عبارة مدير المؤسسة أي شخص مسؤول عن ادارة المؤسسة وإذا لم يوجد مثل هذا الشخص فيعتبر صاحب العمل نفسه مديراً للمؤسسة .
- ٨ - وتعني لفظة (الاجر) ما يتفق على دفعه بين العامل وصاحب العمل ويعبر عنه بالتقد .
- ٩ - وتعني لفظة (السوع) مدة قدرها سبعة أيام .
- ١٠ - وتعني لفظة (عامل) كل شخص يقوم عادة بتأدية عمل مقابل أجر ، بما في ذلك الشخص الذي تحت التدريب .

١١ - وتعني عبارة (صاحب العمل) كل شخص ذاتي أو منوي يستخدم عمالاً ويشمل هذا المصنف كل من يملك محلاً تجارياً أو صناعياً أو كل مؤسسة تجارية أو صناعية أو كل صانع أو صاحب مهنة حرة يستخدم عمالاً لقاء أجر مهما كان نوع الاستخدام وسواء أكان الآخر نقداً أو أشياء عينة أو حصة في الأرباح .

المادة ٣ - الأنظمة :

يجوز لمجلس الوزراء بناء على توصية وزير الشؤون الاجتماعية أن يصدر أنظمة لتنفيذ أحكام هذا القانون .

المادة ٤ - صلاحية إصدار الأوامر :

- ١ - يجوز لوزير الشؤون الاجتماعية أن يعين أي موظف بصلاحيات عامة أو محددة ويخوله إصدار الأوامر الكتابية التي يعين بموجبها الإجراءات التي يرى وجوب اتباعها للعمل بمقتضى أي حكم من أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بموجبه ويجوز له أن يعين تاريخ التنفيذ .
- ٢ - يجوز لمدير المؤسسة المنتظمة الذي يبلغه الموظف المختص أمراً بمقتضى الفقرة السابقة أن يستأنف ذلك الأمر خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه الى وزير الشؤون الاجتماعية الذي يجوز له أن يقر ذلك الأمر أو يعدله أو يلغيه .

المادة ٥ - تطبيق القانون :

١ - باستثناء ما نص عليه في الفقرة (٢) من المادة (١) من هذا القانون تطبيق الأحكام المتعلقة بالحد الأدنى للأجور وعقود العمل وحماية الأجور والنقابات المالية والنزاعات المالية على جميع العمال . أما الأحكام الأخرى فتطبق على العمال المستخدمين لدى المؤسسات المنتظمة وأصحاب وسائل النقل بالسكك الحديدية أو البرية أو الجوية بما في ذلك تفريغ البضائع في الموانئ .

٢ - يجب أن لا يفسر هذا القانون بأنه يقيد حقوق العمال المستثنين من تطبيق بعض أحكامه في تأسيس المنظمات أو الاشتراك فيها بمحض اختيارهم من أجل تحقيق مصالحهم والدفاع عنها ، على أن يكون ذلك خاضعاً للأنظمة الصادرة بموجب هذا القانون .

هكذا من الأهل

المادة ٦ - عقد العمل الفرعي :

إذا تعاقد صاحب عمل مع شخص أو أشخاص لكي ينجزوا اما كلياً أو جزئياً عملاً يعتبر قسماً من حرفة صاحب العمل أو مهته يكون كل من هذين الفريقين مسؤولاً عن الالتزامات التي تترتب بموجب أحكام هذا القانون على انه يحق لصاحب العمل المذكور مطالبة الشخص أو الأشخاص الذين ابرم معهم العقد الفرعي بأي تمويض دفعه .

المادة ٧ - استثناءات :

- ١ - لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يخولها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار .
- ٢ - كل عقد أو اتفاق سواء ابرم قبل نفاذ هذا القانون أو بعده ، يتنازل بموجه أي عامل عن حق من الحقوق التي يمنحها اياه هذا القانون يعتبر باطلاً .

الفصل الثاني

(الادارة)

المادة ٨ - مدير دائرة العمل :

- ١ - يعين مجلس الوزراء ، بناء على توصية وزير الشؤون الاجتماعية ، مديراً لدائرة العمل تشمل صلاحياته جميع أنحاء المملكة ، وينشر اعلان تعيينه في الجريدة الرسمية .
 - ٢ - يقوم مدير دائرة العمل بالاشراف على تنفيذ أحكام هذا القانون ، ويكون مستشاراً في جميع المسائل المتعلقة بتحسين وضع العمال وحفظ حقوقهم وصيانة العلاقات الطيبة بينهم وبين أصحاب الاعمال .
- ويكون مفتشو العمل وموظفو التوفيق المينون بمقتضى هذا القانون تحت اشراف مدير دائرة العمل .

المادة ٩ - مفتشو العمل :

تنفيذاً للغايات المقصودة من هذا القانون :

- ١ - يعين وزير الشؤون الاجتماعية باعلان ينشر في الجريدة الرسمية مساعداً لمدير دائرة العمل ، ومفتشين يعملون تحت اشراف المدير حسب الحاجة .
- ٢ - يجوز للمدير في أية منطقة يعمل فيها أكثر من مفتش واحد ان يقسم الصلاحيات المخولة لهم فيما بينهم وان يعين من بينهم الرئيس الذي ترسل اليه التقارير .

المادة ١٠ - صلاحيات المفتش :

مع مراعاة أحكام أي نظام يصدره مجلس الوزراء بموجب هذا القانون ، يجوز للمفتش المين بمقتضى هذا الفصل ، بغية تنفيذ واجباته :

- ١ - أن يدخل مع أي موظف مختص من موظفي الحكومة أو البلدية أي مكان عام يستعمل كمؤسسة منتظمة ، أو يكون لديه سبب معقول يدعو الى الاعتقاد بأنه يستعمل كمؤسسة منتظمة .

- ب - أن يفحص ذلك المكان والآلات ويفحص أية سجلات مقررة مختصة بشؤون العمال وان يأخذ في المكان نفسه أو خارجه شهادة أي شخص أو أشخاص وفقاً لما يراه ضرورياً لتنفيذ أحكام هذا القانون .

المادة ١١ - الأطباء المحكمون :

لوزير الشؤون الاجتماعية أن يعين من يشاء من الأطباء لاعطاء الشهادات الطبية ايفاء بالغايات المقصودة من هذا القانون كل ضمن منطقة بينها له .

المادة ١٢ - ارسال اعداد الى المنشئ :

- ١ - يجب على صاحب العمل قبل الشروع في العمل في أية مؤسسة منتظمة أن يرسل الى المنشئ المختص اعداداً كتابياً يحتوي على التفاصيل الآتية :

- أ - اسم المؤسسة وموقعها .
- ب - العنوان الذي ترسل اليه المراسلات المتعلقة بالمؤسسة .
- ج - نوع العمل .
- د - القوة التي يستخدم وكميتها .
- هـ - اسم الشخص الذي سيكون مديراً للمؤسسة .
- و - أية تفاصيل أخرى قد تعين ايفاء بالغايات المقصودة من هذا القانون .

- ٢ - يجب أن ترسل التفاصيل المتعلقة بالمؤسسات المنتظمة الموجودة حين نفاذ هذا القانون خلال شهر من تاريخ العمل به .

- ٣ - يجب على صاحب العمل عندما يعين شخصاً آخر مديراً للمؤسسة أن يرسل الى المنشئ اعداداً كتابياً بذلك التغيير خلال سبعة أيام من قيام المدير الجديد بعمله .

- ٤ - يعتبر أي شخص يعمل كمدير مديراً للمؤسسة وإذا لم يوجد مثل هذا الشخص فيعتبر صاحب العمل نفسه مديراً للمؤسسة ايفاء بالغايات المقصودة من هذا القانون .

الفصل الثالث

شؤون الخدمة والاستخدام

المادة ١٣ - مكاتب الاستخدام :

- ١ - لوزارة الشؤون الاجتماعية أن تؤسس مكاتب للاستخدام لمساعدة العمال على الاشتغال في أعمال ملائمة لهم وللمساعدة أصحاب الاعمال في الحصول على الايدي العاملة ويجوز للهيئات تأسيس مكاتب للاستخدام بشرط عدم استيفاء اجر من العامل في مقابل خدمته

هكذا من المأهول

وبشرط الحصول على ترخيص من وزارة الشؤون الاجتماعية قبل مزاوله عملها وتكون جميع مكاتب الاستخدام خاضعة لاشراف مدير دائرة العمل .

٢ - يكون من واجب مكاتب الاستخدام بالتعاون مع السلطات أو الهيئات الأخرى جمع المعلومات المتعلقة بحالة الاستخدام وتطورها وتحليل هذه المعلومات وتبويبها بصورة خاصة للسلطات والهيئات العمومية أو الخصوصية المنبئة بالتدخل الاقتصادي والاجتماعي .

٣ - تضطلع مكاتب الاستخدام بالواجبات التالية :

- أ - تسجيل طالبي الاستخدام على أن يشمل هذا التسجيل تفاصيل عن كفائاتهم واختصاصاتهم ودرجاتهم وأعمارهم .
- ب - الحصول من أصحاب الأعمال على المعلومات المتعلقة بالشواغر .
- ج - إحالة الطالبين اللاتين الى الاستخدام المنسجم للاتقاء منهم عدد الزموم .
- د - يجوز لوزير الشؤون الاجتماعية ان يطلب الى مكاتب الاستخدام القيام بما يلي :
 - أ - ابراش طالبي الاستخدام ومساعدتهم فيما يتعلق بالتدريب المهني أو إعادة التدريب الضروري للحصول على الاستخدام المناسب .
 - ب - تيسير نقل عامل من مهنة الى أخرى أو من منطقة الى أخرى من أجل الحصول على عمل .

الفصل الرابع

التدريب

المادة ١٤ - عقود التدريب :

١ - يجوز لوالد أي شخص يتراوح عمره بين الثانية عشرة والثامنة عشرة أو لوالده ان كان والده متوفياً أو لولي امره ان يبرم عقداً كتابياً للتدريب ، يقضي بوضع ذلك الشخص لدى صاحب عمل لكي يدربه أو يجعله يتدرب على مهنة أو حرفة تدريباً منتظماً لمدة يتفق عليها مقدماً ، ويجب على الشخص الموضوع تحت التدريب ان يعمل خلالها في خدمة صاحب العمل .

٢ - يجوز لكل شخص بلغ الثامنة عشرة من عمره أو أكثر ان يبرم بنفسه عقداً للتدريب .

٣ - يجب أن يكون العقد حسب النموذج المبين وأن يرسل صاحب العمل اشفاراً به الى مفتش العمل المختص خلال اسبوع واحد من تاريخ ابرامه .

٤ - يجب أن يكون صاحب العمل المسموح له بقول متدربين لديه قد اتم الحادية والعشرين من عمره ولم يحكم عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الامانة .

٥ - لا يجوز لأصحاب الأعمال غير المتزوجين أن يدرّبوا لديهم فتيات قاصرات .

- ٦ - يجوز لوزير الشؤون الاجتماعية ان يحدد عدد المتدربين لدى صاحب العمل أو منه من قول متدربين فترة من الزمن في حالة اهماله في تدريب المتدربين أو استغلالهم .
- ٧ - يجب على صاحب العمل أن يسلم المتدرب شهادة تثبت انه اتم تدريبه المهني .

الفصل الخامس

عقود الاستخدام الفردية

المادة ١٥ - تعريف العقد :

- ١ - عقد العمل الفردي هو اتفاق يتمد بمقتضاء العامل بأن يعمل لدى المتعاقد الآخر وتحت اشرافه أو ادارته مقابل اجر ويجوز أن يبرم عقد العمل لعل معين أو لمدة معينة أو غير معينة .
- ٢ - اذا دخل في عقد العمل فريق ثالث مفوض بالنيابة عن صاحب العمل فيكون صاحب العمل ملزماً بالعقد .
- ٣ - اذا دخل في عقد العمل متعهد فرعي يتخذ العمل بالنيابة عن المتعهد الأصلي أو لصالحه ، يكون المتعهد الأصلي والمتعهد الفرعي مسؤولين بالتضامن عن تنفيذ الالتزامات التي يقرنها هذا القانون .
- د - قبل عقد العمل معمولاً به بغض النظر عن تغير صاحب العمل اما بسبب نقل المشروع ، أو بعه ، أو انتقاله بطريق الارث ، ويقال صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن العقد والمستحقة الاداء قبل تاريخ التغير وبعد انقضاء ستة أشهر على ذلك يتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده .
- ٥ - يجب أن يحرر عقد العمل كتابة باللغة العربية وبسختين يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منهما واذا لم ينظم عقد كهذا جاز للعامل اثبات حقوقه بجميع طرق الاثبات القانونية .
- ٦ - لا يجوز أن يقل اجر العامل في عقد العمل عن الحد الأدنى من الاجر الذي ينطبق على حالته .

المادة ١٦ - انتهاء الاستخدام :

١ - يجوز لصاحب العمل انتهاء عقد العمل المبرم لاجل غير مسمى بعد ارسال الاشعار التالي أو دفع البدل المبين أدناه :

- أ - اذا كان العامل يتقاضى اجراً اما بالساعة ، أو اليوم أو الاسبوع أو القطعة ، وكان قد استخدم باستمرار مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ، فيجب أن يرسل اليه اشفار قبل اسبوع من انتهاء خدمته ، أو ان يدفع له اجر اسبوع بدلا من الاشعار .

هكذا من العمل

ب - إذا كان العامل يتقاضى أجره على أساس الشاهرة ، وكان قد استخدم باستمرار مدة لا تقل عن ستة أشهر ، فيترتب أن يرسل إليه إشعار قبل شهر من انتهاء خدمته ، أو أن يدفع له أجر شهر بدلاً من الإشعار .

٢ - ويترتب على العمال أن يرسلوا إشعارات قبل مدد مماثلة بزمهم على انتهاء استخدامهم .
٣ - يجب على صاحب العمل أن يعطي للعامل عند انتهاء استخدامه إذا طلب العامل ذلك شهادة استخدام يذكر فيها اسم العامل ونوع عمله وتاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهاء الخدمة ، كما يلزم صاحب العمل برد ما أودعه العامل لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات .

المادة ١٧ - الطرد دون إشعار أو مكافأة :

تعتبر الأفعال التالية (إذا اقترفها العامل أثناء عمله) أنها تبرر لصاحب العمل طرده بدون إرسال إشعار إليه أو دفع مكافأة له ويشترط في ذلك أن يتجرب صاحب العمل للعامل فرصة كافية لبيان الأسباب التي تحول دون طرده :

- أ - أعمال العنف أو السلوك الخلفي الشائن .
- ب - الأضرار المادية الجسيمة لتلويحات صاحب العمل أو بضاعته أو أدواته إذا نجمت عن قصد أو نتيجة لإهمال .
- ج - انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو تقديم شهادات مزورة .
- د - تعيب العامل دون سبب مشروع أكثر من خمسة عشر يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية على أن يسبق الطرد إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام من الحالة الأولى وثلاثة أيام في الحالة الثانية .
- هـ - عدم مراعاة العامل التعليمات الملن عنها واللازم اتباعها لسلامة العمال والعمل ومخالفته لشروط العمل .
- و - إفشاء العامل لأسرار العمل الخاصة .

المادة ١٨ - ترك العمل دون إشعار :

- ١ - تعتبر الأفعال التالية أنها تبرر للعامل ترك عمله دون إرسال إشعار :
أ - استخدام العامل في عمل يختلف في نوعه اختلافاً ينافي عن العمل الذي استخدم فيه بمقتضى عقد العمل .
ب - الاستخدام في أحوال تدعو إلى تغيير محل الإقامة ، إن لم يكن منصوباً على ذلك في العقد .
ج - نقل العامل إلى عمل من درجة أدنى .
د - اعتداء صاحب العمل أو وكيله على العامل بالضرب أو التحقير واقتراه جريمة إخلالية بحق العامل أو أحد أفراد أسرته .

٢ - يحق للعامل إنهاء عمله شريطة أن يشعر صاحب العمل بتركه الخدمة قبل شهر من انقطاعه عن العمل إذا مضى على استخدامه خمس عشرة سنة من تاريخ ١٦ نيسان سنة ١٩٥٥ .

المادة ١٩ - المكافأة عن مدة الخدمة :

١ - إذا انهي استخدام عامل لسبب من الأسباب غير المذكورة في المادة (١٧) من هذا القانون يحق له بالإضافة إلى الإشعار أو البدل المنصوص عليهما في المادة (١٦) الحصول على مكافأة عن مدة خدمته بمعدل أجر شهر عن كل سنة قضاها بصورة مستمرة في خدمة صاحب العمل وحسب على أساس أجره عن الشهر الأخير من خدمته وذلك بالنسبة للسنوات الثلاث الأولى وأجر نصف شهر عن كل سنة تالية بشرط ألا يتجاوز مجموع المكافأة أجر سبعة شهور . ويشترط في ذلك أن يكون العامل قد قضى ستة أشهر متوالية أو أكثر في خدمة صاحب العمل ويستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بسنة ما قضاها منها في الخدمة .

وحسب مدة الخدمة السابقة اعتباراً من تاريخ ١٦ نيسان سنة ١٩٥٥ ضمن المدة التي يستحق عنها مكافأة الخدمة للعامل .

٢ - إذا كانت الأجور تقرر على أساس المهمة أو القطعة فيحسب المبلغ المساوي لأجر شهر بأنه سدس مجموع الأجر الذي كسبه العامل خلال الأشهر الستة السابقة مباشرة لانتهاء استخدامه .

المادة ٢٠ - الدعاوى الناشئة عن عقد العمل الفردي :

تتظفر المحاكم المدنية في الدعاوى الناشئة عن عقود العمل الفردية وتفصل فيها على وجه الاستعجال .

الفصل السادس

الاتفاقات الجماعية

المادة ٢١ - تعريف :

تعني عبارة (اتفاق جماعي) اتفاقاً كتابياً يتعلق بشروط الاستخدام وأحواله ويرمى بين : منظمة واحدة من نقابات العمال أو أكثر ، أو الممثلين المفوضين حسب الأصول من العمال ذوي الشأن في حالة عدم وجود مثل هذه المنظمة وصاحب عمل واحد أو أكثر أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب الأعمال .

المادة ٢٢ - المفاوضة :

يجوز لأصحاب الأعمال والمؤسسات المنتظمة أن تبرم اتفاقات جماعية بينها وبين نقابات العمال ويكون الاتفاق الجماعي ملزماً للموقعين عليه ولجميع الأشخاص الذين أبرم بالنيابة عنهم

هكذا من الأشغال

المادة ٢٣ - مدى تطبيق الاتفاق الجماعي :

١ - يعتبر الاتفاق الجماعي سارياً على جميع عمال المؤسسة المستخدمين (بفتح الدال) في الدرجة ذاتها أو الذين ينتمون الى نفس الفئة كسرياته على الأشخاص المشمولين فيه ، الا اذا اشترط في الاتفاق على غير ذلك .

٢ - اذا كان الاتفاق الجماعي يشمل غالبية أصحاب الأعمال والعمال في منطقة معينة ، أو في حرفة أو مهنة ما ، يجوز لمدير دائرة العمل بناء على طلب من كلا الفريقين أن يمدد تطبيق جميع أحكام الاتفاق أو بعضها على جميع أصحاب الأعمال والعمال في تلك المنطقة أو الحرفة أو المهنة .

٣ - تختص مجالس التوفيق والمحاكم الصناعية المنصوص عليها في الفصل الرابع عشر من هذا القانون بتسوية النزاعات الناشئة عن تفسير أو تطبيق الاتفاقات الجماعية .

الفصل السابع

الحد الأدنى للأجور

المادة ٢٤ - تعيين الحد الأدنى للأجور :

١ - يجوز لمجلس الوزراء بناء على اقتراح من وزير الشؤون الاجتماعية ، أن يبين الحد الأدنى للأجور التي تدفع للعمال في أية منطقة معينة اما تعييناً عاماً أو لاية حرفة أو قسم من حرفة .

٢ - يجب أن يبين بالحد الأدنى للأجور التي تقرر بالوقت أو بالقطعة ويجوز دفع قسم من الأجور نقداً وبالبقي عينا على أن تقدم السلع الضرورية بأسعار متفق عليها .

٣ - يبين وزير الشؤون الاجتماعية من أجل تقرير الحد الأدنى للأجور للجان المؤقتة التي يراها ضرورية للتحقيق في أحوال الاستخدام السائدة في أية حرفة معينة أو قسم منها ، أو في أية منطقة ولإبلاغه الحد الأدنى للأجر الجديد أو المتفق الذي يعتبر ملائماً لتلك الحرفة أو لذلك القسم منها أو للمنطقة المعنية .

٤ - يبين وزير الشؤون الاجتماعية (من أجل تسويق جهود اللجان المؤقتة المشار إليها في الفقرة السابقة وتقديم المشورة بوجه عام فيما يتعلق بتعيين الحد الأدنى للأجور وتقييمها) مجلساً استشارياً يتألف من ستة أشخاص ، اثنين عن الحكومة واثنين عن أصحاب الأعمال واثنين عن العمال . ويكون تعيين الأربعة الآخرين بعد التشاور مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال ذوي الشأن .

٥ - ينشر في الجريدة الرسمية اعلان بجمعيات الحد الأدنى للأجور التي قررت أو نقحت بموجب هذا القانون ويسل به بعد مرور ستة أسابيع من تاريخ نشره ، ما لم ينص فيه على خلاف ذلك .

٦ - اذا صدر اعلان يتعلق بالحد الأدنى للأجور لاية حرفة أو قسم منها أو منطقة ، يترتب على صاحب العمل أن يدفع لكل عامل أجوراً لا يقل عن الحد الأدنى للأجور المعينة

في ذلك الاعلان ، دون احراء أي حسم خلاف ما يجيزه هذا القانون وبماقب عن كل مخالفة لحكم هذه الفقرة من هذه المادة بغرامة لا تتجاوز العشرة دنانير عن كل حالة .

الفصل الثامن

حماية الاجور

الاد ٢٥ - حماية الاجور :

١ - يكون صاحب العمل و مدير المؤسسة مسؤولين بالتضامن عن دفع الاجور دون اجراء أي حسم خلاف ما يحزده هذا القانون وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ استحقاق دفع الاجور .

٢ - لا تفرض غرامة على أي عامل عن أي فعل أو اهمال يقترفه باستثناء الأفعال التي يكون صاحب العمل قد عيها في ائتمار يعلق في محل العمل بعد أن يكون قد استحصل مقدماً على موافقة المدير عليها ولا تفرض أية غرامة قبل اتاحة الفرصة للعامل لبيان الأسباب التي حول دون تفرسه ، ويجب أن لا يتجاوز مجموع مبلغ الغرامة خمسة في المائة من الاجور التي يتقاضاها العامل خلال فترة الاجور التي اقتراف فيها الفعل أو الاهمال ، ويجب أن لا تستوفي الغرامة بعد مدة تتجاوز (٦٠) يوماً من تاريخ اقتراف الفعل أو الاهمال وان تمديد الغرامات في سجل معين لحساب الصندوق المشترك الذي يحتفظ به لمنفعة عمال المؤسسة .

٣ - اما الحسميات الأخرى التي يجوز حسمها من الاجور والمخاضة لشروط أو أحوال معينة فهي :

أ - حسميات استرداد السلفات ، أو تسوية المبالغ المدفوعة زيادة على الاستحقاق .

ب - حسميات شريفة الدخل أو المساهمة في الضمان الاجتماعي مما يترتب على العامل دفعه .

ج - حسميات صدر بها أمر من محكمة مدنية أو أية سلطة أخرى مختصة باصدار مثل هذا الامر على أن تراعى في ذلك أحكام الفقرة (٤) من هذه المادة .

د - حسميات الاشتراك في أي صندوق احتياطي أو دفع السلفات المأخوذة منه .

هـ - حسميات تسهيلات الاسكان التي يقدمها صاحب العمل وغير ذلك من وسائل الراحة والخدمات حسب المعدلات أو النسب المثوية من الاجور التي يجيزها : وزير الشؤون الاجتماعية .

٤ - لا يجوز حجز على الاجور المستحقة للعامل عن الخمسة دنانير الاولى شهرياً ، أو التي فلتس الاولى يوماً الا لتفقة أو لاداء المبالغ المستحقة ثمن مأكّل أو ملبس له أو لمن يعوله ، على ان لا يتجاوز الربع ، اما ما زاد على ذلك فيجوز حجزه من أجل دين بموجب القوانين المرعية على أن تستوفي التفقة ، ودين المأكّل والملبس قبل الديون الأخرى .

هكذا من المأهول

المادة ٢٦ - دعاوى الاجور :

١ - يجوز لمجلس الوزراء بناء على توصية وزير الشؤون الاجتماعية أن يعين موظفاً من ذوي الخبرة ليكون السلطة ذات الاختصاص في دعاوى الاجور في منطقة معينة ، كما يستمع الى الادعاءات الناجمة عن حسميات اجور أي عامل مستخدم في تلك المنطقة أو عن نقص اجوره أو تأخير دفعها وبيت فيها بصورة مستعجلة .

٢ - اذا أقطعت خلافاً لاحكام هذا القانون ، أية حسميات من اجور أي عامل أو عندما يكون قد دفع له اجر ناقص ، أو تأخر دفعه له ، يجوز لذلك العامل بنفسه ، أو لاي محام ، أو موظف في نقابة عمال مسجلة مخول كتابة بالنيابة عنه ، أو لمقتضى العمل ، أن يقدم الى تلك السلطة طلباً بالزام صاحب العمل بأن يدفع الى العامل الاجرة المحسومة أو الناقصة أو المؤخر دفعها ، بالإضافة الى دفع التبعيض الذي تراه تلك السلطة مناسباً ، على أن لا يتجاوز عشرة أضعاف المبلغ المحسوم في الحالة الاولى ، ولا يتجاوز خمسة في المائة من الاجور في الحالة الأخيرة .

ويشترط في ذلك ان لا يلزم صاحب العمل بدفع تعويض عن الاجور الناقصة أو المؤخر دفعها اذا اقتضت السلطة ان التأخير كان ناجماً عن خطأ بحسن نية أو عن نزاع على المبلغ الواجب دفعه ، أو عن حدوث حالة طارئة ، أو عن تخلف العامل عن المطالبة بالدفع أو قبوله .

٣ - يجوز تقديم طلب واحد بالنيابة عن عدد من العمال اذا كانوا يعملون في المؤسسة ذاتها وكانت اجورهم قد بقيت خلال نفس المدة أو المدد غير مدفوعة بعد انقضاء الاجل المعين لدفعها .

المادة ٢٧ - الاستئناف :

يستأنف قرار الموظف المشار اليه في المادة السابقة الى محكمة الاستئناف خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره ان كان وجاهياً أو من تاريخ تبليغه ان كان غائباً اذا زاد المبلغ موضوع الادعاء عن عشرة دنانير ويعتبر هذا الاستئناف من الامور المستعجلة وقرار المحكمة قطعياً .

المادة ٢٨ - العقوبات :

اذا خالف صاحب العمل أو الشخص المسؤول عن دفع الاجور أي حكم من أحكام هذا الفصل يعاقب بغرامة لا تتجاوز الخمسين ديناراً .

الفصل التاسع
الصحة والسلامة والرفاهية

المادة ٢٩ - الصحة والسلامة :

١ - يجب أن تكون المؤسسة منتظمة نظيفة ومستكملة الشروط الصحية .
٢ - يجب أن تتخذ الاجراءات اللازمة التي تحول دون اصابة صحة العمال بأذى أو ضرر حيثما يتولد غاز أو غبار أو بخار أو وسخ أو نفايات أو أية شوائب أخرى أثناء العمل .
٣ - يجب أن تكون غرف العمل في المؤسسات المنتظمة ذات تهوية جيدة ووفقاً للشروط الصحية .

٤ - يجب أن تدار المؤسسة المنتظمة انارة ملائمة خلال جميع أوقات العمل .
٥ - يجب أن يعد في فناء كل مؤسسة منتظمة وفي مكان يسهل الوصول اليه موبلة واحدة ومرحاض واحد لكل خمسة عشر عاملاً أو أقل ، ويجب أن تعد مياول ومراحيض منفصلة للنساء والعمالات حيثما يستخدمن واذا تمدر تجهيز المراحيض في المؤسسات المنتظمة بأحواض تدفق منها المياه فيجب أن تجهز بمراحيض كيماوية وأن تحفظ هذه المراحيض دائماً بحالة سحية جيدة .

٦ - يجب أن تجهز كل مؤسسة منتظمة بمورد ماء كاف صالح لشرب العمال في أماكن ملائمة .

وكذلك تجهز المؤسسات التي تجري فيها عمليات تنشأ عنها الأوساخ (بمقتضى اعتبار برسل لها في هذا الشأن) بمورد ماء ملائم للاغتسال من أجل استعمال العمال .

المادة ٣٠ - العمليات الخطرة :

اذا اقتنع وزير الشؤون الاجتماعية بأن أية عملية في مؤسسة منتظمة تعرض أي شخص مستخدمه (ضخ الدال) فيها لخطر شديد باصابته بضرر جسماني أو بالتسمم أو المرض عليه أن يصدر أمراً بصرح فيه ان هذه العملية خطيرة ويحدد الاجراءات اللازمة لوقاية العمال المستخدمين فيها .

المادة ٣١ - السلامة :

١ - يجب أن تصان سبابة واهة جميع الاجزاء المتحركة من المحرك الرئيسي وأجهزة النقل والتحويل وجميع الاجزاء الخطرة في الماكينات التي تدار بقوة آلية .
٢ - يجب أن تسج بصورة ملائمة جميع الفتحات في الجدران أو الأرضيات أو السدد أو غيرها التي قد تعرض العمال لخطر الوقوع .

المادة ٣٢ - الاسعاف الاولي والمساعدات الطبية :

يجب أن تجهز جميع المؤسسات المنتظمة بأجهزة الاسعاف الاولي والمساعدة الطبية وفقاً للقياسات المينة .

المادة ٣٣ - الوقاية من الحريق :

يجب أن تتخذ في كل مؤسسة منتظمة الاحتياطات الضرورية لمكافحة الحريق بما في ذلك وسائل الخروج التي يجب أن تكون خالية من العوائق في جميع الاوقات .

المادة ٣٤ - تبليغ الاصابات بضرر جسماني :

يجب على مدير المؤسسة التي يسري عليها هذا القانون أن يرسل اشعاراً الى دائرة العمل على الانموذج المقرر بالنظام الذي يصدر بهذا الخصوص بأي حادث يقع في المؤسسة ويؤدي الى الوفاة أو الاصابة بضرر جسماني مما يحول دون استئناف العامل في تلك المؤسسة عمله وذلك خلال (٤٨) ساعة من تاريخ وقوعه .

المادة ٣٥ - الرفاهية :

١ - لا يسمح لاي شخص أن يتناول وجبة طعام في أية غرفة عمل أو ان يستعملها كغرفة للاقامة فيها أو للنماسة .
٢ - يجوز لوزير الشؤون الاجتماعية أن يصدر أوامر يطلب فيها اعداد التسهيلات اللازمة

هكذا من الأهل

للاستراحة وتناول وجبات الطعام وفقاً لما يراه ضرورياً .
٣ - يترتب أن تد غرة ملائمة لاستعمال أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن السادسة وذلك في المؤسسة التي تستخدم أكثر من ثلاثين امرأة .

المادة ٣٦ - العقوبات :

يعاقب صاحب العمل ومدير المؤسسة المنتظمة (الذاتان يعتبران مسؤولين بالتضامن) عن أية مخالفة لأي حكم من أحكام هذا الفصل أو أي نظام صادر بمقتضاه بغرامة لا تتجاوز العشرين ديناراً عن كل حالة .

الفصل العاشر

ساعات العمل والمطل والإجازات السنوية

المادة ٣٧ - ساعات العمل اليومية :

لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد ولكن يجوز تشغيل العامل المستخدم (يفتح الدال) في فندق ، أو حانة ، أو مطعم ، أو ملهى ، أو دار سينما ، أو ما شابه ذلك من المؤسسات تسع ساعات في اليوم .

المادة ٣٨ - ساعات العمل الأسبوعية :

لا يجوز تشغيل العامل أكثر من (٤٨) ساعة في الأسبوع ، ولكن يجوز تشغيل العامل المستخدم (يفتح الدال) في فندق ، أو حانة ، أو مطعم ، أو دار سينما ، أو ما شابه ذلك من المؤسسات (٥٤) ساعة في الأسبوع .

المادة ٣٩ - فترات الاستراحة :

يجب أن تبين أوقات العمل بحيث لا يشتغل أي عامل أكثر من خمس ساعات دون إعطائه فترة استراحة لا تقل عن نصف ساعة أو أكثر من ست ساعات دون إعطائه فترة استراحة لا تقل عن ساعة واحدة .

المادة ٤٠ - توزيع ساعات العمل :

يجب أن تنظم ساعات العمل وفترات الاستراحة بحيث لا يزيد مجموعها على إحدى عشرة ساعة في اليوم .

المادة ٤١ - يوم العطلة الأسبوعية :

يسكون يوم الجمعة هو يوم العطلة الأسبوعية ، ومع ذلك يجوز لمدير المؤسسة بإشعار كتابي يرسله مقدماً إلى المفتش أن يستعاض عن يوم الجمعة بأي يوم آخر من أيام الأسبوع بوصفه يوم العطلة الأسبوعية كإجراء منتظم .

المادة ٤٢ - لا تسري أحكام المواد (٣٧ ، ٣٨ ، ٣٩ ، ٤٠ ، ٤١) من هذا القانون في حالة الحوادث الطارئة أو الكوارث الطبيعية أو في حالة العمل المستعجل الواجب القيام به لإصلاح الماكينات والأجهزة والمباني أو في حالة الظروف القاهرة ، ويشترط في هذه الحالات أن يرسل مدير المؤسسة إشعاراً بذلك لدائرة العمل وأن يوضح العمال عن الساعات الإضافية أو الإجازة التي حرموا منها .

المادة ٤٣ - ١ - يجوز لمجلس الوزراء بناء على توصية وزير الشؤون الاجتماعية أن يصدر أنظمة بين فيها الأشخاص الذين يظلمون بمهام الاشراف أو الادارة أو الذين يكونون مستخدمين (يفتح الدال) في وثيقة تطلب السرية بحيث لا تسري أحكام هذا الفصل عليهم .

٢ - يجوز لمجلس الوزراء بناء على توصية وزير الشؤون الاجتماعية أن يصدر أنظمة يستتي بموجبها من أحكام المواد (٣٧ ، ٣٨ ، ٣٩ ، ٤٠ ، ٤١) من هذا القانون إلى المدى المين في تلك الأنظمة العمال المذكورين في أدناه :

١ - المستخدمين (يفتح الدال) في الاعمال التمهيدية أو التكميلية التي يجب القيام بها في غير ساعات العمل .

ب - الذين يكون عملهم في أساسه موسمياً .

ج - الذين يشتغلون في عمل يتطلب لأسباب فنية الاستمرار فيه بصورة متواصلة إذا كان ذلك الاستثناء ضرورياً من أجل تغيير نوبة العمال أو من أجل الاستعاضة

عن الغاب غير المنظر لعمال أو أكثر من عمال النوبة .

د - الذين يعملون في أعمال تتعلق بالمواد الغذائية وتأمين الماء والكهرباء الضرورية لحاجة الأهليين .

٣ - يخضع الاستثناءات المنوطة بمقتضى الفقرة (٢) من هذه المادة إلى حد أعلى للعمل ، والوقت المقرر قدره ساعتان يومياً ، أو ١٢ ساعة أسبوعياً على أن ينص في الأنظمة على فترات تعويض للاستراحة الأسبوعية إذا كان الاستثناء يتناقض يوم العطلة الأسبوعية .

٤ - يبقى أي نظام صادر بمقتضى الفقرة (٢) من هذه المادة معمولاً به مدة لا تتجاوز سنة واحدة .

٥ - يجب أن يدفع عن العمل بعد أوقات العمل العادية أو عن العمل الذي يجري في يوم العطلة الأسبوعية أجر بمعدل أعلى من الأجور الاعتيادية للمسال بما لا تقل عن

(٢٥) في المائة .

المادة ٤٤ - تقييد الاستخدام المزدوج :

فيما عدا الأحوال التي يجيزها القانون لا يسمح لأي عامل بالاشتغال في أية مؤسسة منتظمة في أي يوم يكون قد عمل خلاله في مؤسسة أخرى .

المادة ٤٥ - الإجازات السنوية :

١ - ١ - يمنح كل عامل يشتغل في مؤسسة منتظمة إجازة بأجر لمدة قدرها ثلاثة أسابيع وتصبح الإجازة مستحقة بعد أن يكون قد اشتغل في تلك المؤسسة ما لا يقل عن (٢٤٠) يوماً خلال مدة قدرها (١٢) شهراً على أن تحسب أيام البطال بأجر في الأعياد التي تنطق فيها المؤسسة خلال السنة من أيام الإجازة السنوية .

ب - يحق لصاحب العمل أن يختار مواعيد هذه الإجازات حسب مقتضيات العمل أو أن يمنحها بالتأويل لكي يؤمن سير عمله .

٢ - إذا انتهى استخدام عامل كان قد اشتغل مدة لا تقل عن ثمانين يوماً خلال مدة لا تتجاوز الأربعة أشهر ، يحق له إجازة بأجر بنسبة المدة التي اشتغلها يحسم منها عدد أيام الأعياد التي منحت له خلال استخدامه وتقاضى اجرا عنها .

هكذا من الأشهر

٣ - يدفع للعامل أجره عن مدة الاجازة التي تمنح له بمقتضى الفقرة السابقة حسب معدل الاجور التي يتقاضاها بمقتضى عقد عمله واذا وقعت أيام اعياد أو عطل اسبوعية خلال مدة الاجازة فتعتبر ضمن مدة الاجازة .

الفصل الحادي عشر استخدام النساء والاولاد

المادة ٤٦ - السلامة :

لا يجوز السماح لاية امرأة عاملة أو ولد عامل بالعمل في أية عملية تنص الانظمة على انها خطيرة على أي منهما .

المادة ٤٧ - الاستخدام في الليل :

لا يجوز السماح لاية امرأة عاملة أو ولد عامل بالعمل لئلا خلال المدة الواقعة بين الساعة الثامنة مساء والخامسة صباحاً .

ويجوز لوزير الشؤون الاجتماعية أن يبين الظروف التي يسمح فيها للنساء بالعمل ليلا في حرف غير صناعية معينة وفي حالة الظروف القاهرة .

المادة ٤٨ - القيود المفروضة على استخدام الاولاد :

١ - لا يجوز السماح لأي ولد لم يمّ الثالثة عشرة من عمره بالعمل في مؤسسة منتظمة .
٢ - لا يجوز السماح لأي ولد أتم الثالثة عشرة من عمره بالعمل في مؤسسة منتظمة ما لم يكن قد حصل على شهادة من الطبيب المسؤول عن اصدار الشهادات بأن صحته ملائمة لاستخدامه في العمل الذي يستخدم فيه ويقدر الطبيب المسؤول عمر الولد عندما لا توجد في حوزته شهادة ميلاد ممتدة ، ويجب على مدير المؤسسة أن يحتفظ التفاصيل المعنية المتعلقة بكل ولد عامل مستخدم في مؤسسته .

٣ - لا يجوز استخدام أي ولد في مؤسسة منتظمة أكثر من ست ساعات في اليوم .

٤ - لا يجوز السماح لولد عامل في أية مؤسسة منتظمة في أي يوم عمل خلاله في مؤسسة أخرى .

المادة ٤٩ - سجل العمال والاعلانات :

١ - يقتضي على مدير كل مؤسسة منتظمة أن يحتفظ بسجل خاص لكل من العمال الاولاد ويسجل آخر العمال الكبار يذكر فيه :

أ - اسم كل عامل .

ب - طبيعة عمله .

ج - الفئة التي ينتمي اليها .

د - تاريخ ميلاد الولد العامل .

هـ - أية تفاصيل أخرى .

٢ - يجب أن يفرض في كل مؤسسة منتظمة اعلان باوقات العمل والاستراحة الاسبوعية المقررة مقدماً بين يمينه وضحة الاوقات التي يقتضي على العمال أو ثبات العمال العمل خلالها على أن يكون هذا الاعلان نصوناً من البعث صيانة وافية .

المادة ٥٠ - استخدام النساء في المؤسسات المنتظمة قبل الولادة وبعدها :

أ - يحق للمرأة المستخدمة في مؤسسة منتظمة أن تترك عملها خلال الاسابيع الثلاثة السابقة للتاريخ المتوقع للولادة .

ب - لا يجوز السماح لامرأة بالعمل في مؤسسة منتظمة خلال الاسابيع الثلاثة التالية مباشرة للولادة .

المادة ٥١ - الحق في الحصول على منحة الامومة والالتزام بها :

يحق لكل امرأة مستخدمة في مؤسسة منتظمة الحصول على منحة الامومة مدة الاجازة المنصوص عليها في المادة السابقة ويكون صاحب العمل ملزماً بدفع اجرتها عن هذه المدة وبشروط في ذات أن تكون المرأة قد عملت في المؤسسة المنتظمة لدى صاحب العمل الذي تطلبه بمنحة الامومة مدة لا تقل عن (١٨٠) يوماً خلال الاثني عشر شهراً السابقة مباشرة للتاريخ المتوقع للولادة .

المادة ٥٢ - مقدار منحة الامومة :

يجب أن يساوي مقدار منحة الامومة الواجب دفعه بمقتضى المادة السابقة نصف معدل أجر العاملة عن كل يوم من أيام الاجازة ويساوي معدل الاجر اليومي مجموع الاجور التي كسبتها تلك العاملة خلال الاشهر الثلاثة السابقة لبدء الاجازة مقسوماً على (٩٠) .

المادة ٥٣ - العقوبات :

يماقب صاحب العمل ومدير المؤسسة المنتظمة عن أية مخالفة لأي حكم من أحكام هذا الفصل أو الفصل السابق أو أي نظام صادر بمقتضاهما بغرامة لا تتجاوز عشرين ديناراً عن كل مخالفة .

الفصل الثاني عشر تمريض العمال

المادة ٥٤ - تعريفات :

يكون للمبادرات والالفاظ التالية الواردة في هذا الفصل من القانون المعاني المخصصة لها في أدناه :

أ - تعني كلمة (مفوض) مفوض تمريض العمال المعين بمقتضى هذا الفصل .

ب - وتعني عبارة (عائلة العامل المتوفى) :

١ - الارملة أو الارمل اذا كان يعتمد في اعالة على العامل المتوفى اعتماداً كلياً .

٢ - الابناء القاصرين والبنات القاصرات .

٣ - غيرهم من ذريته من الذكور القاصرين والبنات القاصرات اذا كانوا يعتمدون في اعالتهم على المتوفى حين وفاته .

٤ - والده ووالدته اذا كانا يعتمدان في اعالتهم عليه اعتماداً كلياً أو كان أغلب اعتمادهما في اعالتهم عليه حين وفاته .

ج - وتطلق عبارة (العجز الجزئي) على العجز الذي يقص مقدرة العامل على الكسب في أي عمل كان مستخدماً فيه حين وقوع الحادث الذي نشأ عنه العجز ويعتبر كل ضرر جسماني معين في الذيل الاول لهذا الفصل عجزاً جزئياً دائماً .

وتطلق عبارة (العجز الكلي) على العجز الذي يجعل العامل غير قادر على القيام بجميع

هكذا من العمال

الاعمال التي كان باستطاعته القيام بها حين وقوع الحادث الذي نشأ عنه العجز ويعتبر عجزاً كلياً فقدان التام الدائم للبصر ، أو الاضرار الجسمية المينة في الذيل الاول لهذا الفصل حينما يبلغ مجموع النسبة المئوية لفقدان المقدرة على الكسب مائة في المائة .
هـ - ويراد بعبارة (طبيب الصحة الحائز على المؤهلات) أي طبيب موظف في وزارة الصحة أو البلديات أو أمانة العاصمة .

المادة ٥٥ - مفوض تعويض العمال :

يعتبر المدير أو مساعده في حالة غيابه مفوضاً لمفوض العمال في الملكة الاردنية الهاشمية ويجوز لوزير الشؤون الاجتماعية أن يتنوب أحد موظفي الوزارة مفوضاً لمفوض العمال في منطقة معينة .

المادة ٥٦ - مسؤوليات صاحب العمل عن النفقات الطبية :

إذا أصيب عامل بضرر جسماني من جراء حادث نشأ عن استخدامه أو أثناء القيام به يكون صاحب العمل مسؤولاً عن دفع جميع النفقات الطبية والصيدية ومصاريف الإقامة في المستشفى التي انفتحت لعلاج ذلك الضرر الجسماني وكذلك نفقات نقل العامل المصاب الى المستشفى أو الطبيب .

المادة ٥٧ - مسؤولية صاحب العمل عن التعويض :

١ - إذا أصيب عامل بضرر جسماني من جراء حادث نشأ عن استخدامه أو أثناء القيام به ، يكون صاحب العمل مسؤولاً عن دفع تعويض له وفقاً لاحكام هذا الفصل ويشترط في ذلك ان لا يكون صاحب العمل مسؤولاً عن :

أ - أي ضرر جسماني لا يترتب عليه سوى عجز مؤقت لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام .
ب - أي ضرر جسماني لا يؤدي الى الوفاة ، نشأ عن حادث يميز مباشرة الى ان العامل حين حدوثه كان تحت تأثير مسكر أو مخدر .

٢ - إذا أصيب عامل مستخدم (بفتح الدال) في أي عمل معين في الذيل الثاني لهذا الفصل بمرض معين فيه بوصفه مرضاً مهنيّاً تعتبر اصابته بذلك المرض ضرراً جسمانياً ناشئاً عن حادث حسب المعنى المقصود من هذه المادة ، ويعتبر المرض انه نشأ عن استخدامه ، ما لم يبرهن صاحب العمل على خلاف ذلك .

٣ - لا تسمع أية دعوى يرفعها عامل أمام محكمة مدنية يطالب فيها بتعويض عن ضرر جسماني إذا كان هذا العامل قد قدم الى المفوض أو الى صاحب العمل طلباً بالتعويض وتم دفع التعويض اليه وفقاً لاحكام هذا الفصل .

المادة ٥٨ - مقدار التعويض :

١ - إذا نجم عن الضرر الجسماني وفاة العامل فيجب ان يكون مقدار التعويض مساوياً لاجر العامل المتوفى عن مدة الف يوم من أيام العمل على أن لا يتجاوز مبلغ التعويض اربعمائة وخمسين ديناراً اردنياً وأن لا يقل عن ثلاثمائة دينار اردني .

٢ - إذا نشأ عن الضرر الجسماني عجز مؤقت عن العمل يحق للعامل الحصول على اجرة عن يوم اصابته بالضرر الجسماني وإذا تجاوزت مدة العجز الثلاثة أيام يحق له الحصول على تعويض يومي يساوي نصف معدل اجرة اليومي ويحسب اعتباراً من اليوم التالي

لاصابته وذلك عن كل يوم من أيام عجزه الثابت بتقرير طبي الى ان يتم شفاؤه أو يتوفى على أن لا تتجاوز مدة علاجه السنة الواحدة .

٣ - إذا نشأ عن الضرر عجز دائم كلي ، يحق للعامل الحصول على تعويض يساوي اجرة مدة ألف ومئتي يوم من أيام العمل ، على أن لا يتجاوز مبلغ التعويض الستمائة دينار اردني وأن لا يقل عن اربعمائة دينار اردني .

٤ - إذا نشأ عن الضرر الجسماني عجز دائم ولكنه جزئي ، يجب أن يدفع صاحب العمل التعويض وفقاً لنسبة مئوية من مبلغ التعويض المقدّر لحالة العجز الكلي حسبما أصاب العامل من العجز في قدرته على الكسب .

٥ - إذا نشأ عن الحادث ذاته أكثر من ضرر جسماني واحد للعامل ، يستحق التعويض عن كل ضرر من هذه الاضرار على أن لا يتجاوز مجموع المبلغ الواجب دفعه مقداره التعويض الذي يدفع في حالة العجز الدائم الكلي .

المادة ٥٩ - توزيع التعويض :

يوزع التعويض المستحق في حالة وفاة العامل بين أفراد عائلته حسب النسب المينة في الذيل الثالث لهذا الفصل .

المادة ٦٠ - حظر تحويل التعويض أو رهنه أو الحجز عليه :

لا يجوز بأية حالة من الحالات رهن التعويض الواجب دفعه بمقتضى هذا القانون أو الحجز عليه أو احيائه الى أي شخص خلاف العامل أو من يعولهم وفقاً لنص القانون كما لا يجوز الادعاء بتقاسم التعويض المذكور .

المادة ٦١ - الاشعارات والادعاءات :

١ - لا يقبل المفوض أي ادعاء بالتعويض عن أي حادث ما لم يقدم اليه خلال سنة من تاريخ وقوعه أو من تاريخ وفاة العامل إذا أدى الحادث الى وفاته ، ويجوز للمفوض أن يقبل أي ادعاء بالتعويض في أية حالة من الحالات خلال خمس سنوات أخرى ويفصل فيه بالرغم من عدم الادعاء في الوقت المعين إذا اقتنع بأن التخلّف عن تقديم الادعاء كان ناشئاً عن معذرة مشروعة .

وفي حالة الاصابة بمرض تنطبق عليه أحكام الفقرة (٢) من المادة (٥٧) من هذا القانون فيعتبر انه قد نشأ في أول يوم من الايام التي تغيب فيها العامل غياباً مستمراً عن عمله نتيجة لهذا المرض .

٢ - يجب ان يذكر في كل ادعاء اسم الشخص المصاب بضرر جسماني وعنوانه وان يبين فيه سبب الضرر الجسماني والتاريخ الذي وقع فيه الحادث وأن يبلغ الى صاحب العمل أو الى أي من أصحاب العمل أو الى أي شخص مسؤول لدى صاحب العمل عن ادارة أي فرع من فروع الحرفة أو المهنة التي كان العامل المصاب بضرر جسماني مستخدماً فيها .

٣ - يبلغ الادعاء بمقتضى هذه المادة اما بتسليمه الى محل اقامة الشخص الواجب تبليغه اياه أو الى أي مكتب من مكاتبه أو محل عمله أو بإرساله بالبريد المسجل الى أي منهما .

هكذا من المأهول

المادة ٦٢ - صلاحية تكليف أصحاب الاعمال بتقديم بيانات تتعلق بالحوادث المهنية :

١ - اذا علم المفوض من أي مصدر بأن عاملاً قد توفي من جراء حادث نشأ عن استخدامه أو أثناء القيام به ، يجوز له أن يرسل بالبريد المسجل اشعاراً الى صاحب العمل يكلفه فيه بأن يقدم خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه هذا الاشعار بياناتاً حسب النموذج المبين بوضوح فيه الظروف التي احاطت بوفاته العامل وما اذا كان ملزماً بدفع تعويض عن الوفاة أو غير ملزم بدفعه وفقاً لوجبة نظره .

٢ - اذا كان من رأي صاحب العمل انه ملزم بدفع تعويض ، وجب عليه ان يدفعه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه الاشعار .

٣ - اذا كان من رأي صاحب العمل انه غير ملزم بدفع تعويض وجب عليه ان يوضح في بيانه خلال ثلاثين يوماً الاسباب التي تدعو الى التنصل من هذا الالتزام .

٤ - اذا تنصل صاحب العمل من الالتزام بالتعويض يجوز للمفوض بعد اجراء التحريات التي يستصوب اجرائها أن يخبر العامل أو ايا من أفراد عائلته ان كان ميتاً ، ان له الحق في رفع ادعاء بالتعويض ويجوز ان يبلغه أية معلومات أخرى وفقاً لما يراه .

المادة ٦٣ - الحكم بالتعويض عن الاصابات :

اذا اصاب عامل بضرر جسماني في حالة من الحالات الآتية :

أ - من جراء اغفال صاحب العمل صيانة أي ممر أو أبنية أو آلات أو اجهزة ذات علاقة بمهنته أو حرفته أو تستعمل في حرفته أو مهنته ، صيانة جيدة لا خطر منها أو من جراء اغفال أي شخص في خدمة صاحب العمل أو كل اليه مهمة القيام بإبقاء الممر أو المبنى أو الآلات أو الاجهزة بحالة جيدة لا خطر منها ، أو

ب - من جراء افعال أي شخص في خدمة صاحب العمل أو كل اليه مهمة المراقبة حينما كان يضطلع بتلك المراقبة ، أو

ج - من جراء تصرف أي شخص في خدمة صاحب العمل كان العامل حين اصابته بالضرر الجسماني ملزماً بالامتثال لأوامره أو تعليماته وامتنل لها ونشأ الضرر الجسماني عن امتثاله لها ، أو

د - من جراء أي فعل أو اغفال من أي شخص في خدمة صاحب العمل قام به اطاعة لحكم أية مادة من نظام وضعه صاحب العمل أو اطاعة لتعليمات خاصة أصدرها شخص فوضه صاحب العمل صلاحية إصدارها .

ففي تلك الحالات قبل الدعوى التي يرفعها العامل أو أي من أفراد عائلته المتوفي مطالباً فيها بالتعويض عن الضرر الجسماني أمام محكمة مدنية ، لمجرد ان العامل كان حين اصابته بالضرر الجسماني يشتغل لدى صاحب العمل أو في خدمته .

المادة ٦٤ - اصابة العامل نتيجة اعماله الجسم :

اذا نشأت اصابة العامل نتيجة اعماله جسم ارتكبه خلافاً للتعليمات الكتابية الملزمة في مكان العمل فلا يعتبر صاحب العمل مسؤولاً .

المادة ٦٥ - التعاقد على التنازل :

أي عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل بدء العمل بهذا القانون أم بعده يتنازل بموجبه عامل عن أي حق في التعويض المقرر بموجب احكام هذا الفصل من القانون يعتبر لاغياً وباطلاً .

المادة ٦٦ - سجل الاصابات :

يترتب على مدير كل مؤسسة منتظمة ان يعد في المؤسسة سجلاً تدرج فيه أسماء العمال على حسب تواريخ الحاقهم بالعمل ومقدار الاجر اليومي أو الاسبوعي أو الشهري لكل منهم ويدون فيه ما يقع من اصابات العمال وأمراض المهنة الناشئة عن العمل بمجرد علم مدير المؤسسة بها .

ويجب تقديم هذا السجل لمفتشي العمل كلما طلبوا ذلك .

المادة ٦٧ - العقوبات :

يعاقب صاحب العمل ومدير المؤسسة المنتظمة عن أية مخالفة لأي حكم من أحكام هذا الفصل أو أي نفاذ صادر بمقتضاه بغرامة لا تتجاوز الخمسين ديناراً وذلك علاوة على التعويض المنصوص عليه في هذا القانون .

الذيل الاول

قائمة بالاضرار الجسمانية التي ينشأ عنها عجز جزئي دائم :

النسبة المئوية لفقدان المقدرة على الكسب	الضرر الجسماني
٧٠	فقدان الذراع الايمن من الكوع أو فوقه
٦٠	فقدان الذراع الايسر من الكوع أو فوقه
٦٠	فقدان الذراع الايمن الى ما تحت الكوع
٦٠	فقدان الرجل لئاليه الركبة أو فوقها
٥٠	فقدان الذراع الايسر دون المرفق
٥٠	فقدان الرجل دون الركبة
٥٠	الفقدان الكلي الدائم للسمع
٣٠	فقدان عين واحدة
٢٥	فقدان ابهام اليد
٢٠	فقدان جميع أصابع رجل واحدة
١٠	فقدان سلامة واحدة من سلاميات اليد
١٠	فقدان السبابة
١٠	فقدان ابهام الرجل
٥	فقدان اصبع غير السبابة

ملاحظة :

يعتبر الفقدان التام الدائم لاستعمال أي طرف من أطراف الجسم أو عضو أو جزء منه مدرج في هذا الذيل مساوياً لفقدان ذلك الطرف أو العضو أو جزء منه .

هكذا من المأهول

الذيل الثاني

قائمة بالامراض الصناعية التي يترتب دفع تعويض عنها :

وصف المرض	وصف العملية
١ - مرض الجعرة الخبيثة	معالجة الصوف أو الشعر أو شعر الخنزير أو الجلود الخام (السلوخ) أو الجلود أو الحيوانات
٢ - التسمم بالزديخ أو ملحقاته	معالجة الزديخ أو مستحضراته أو مركباته
٣ - التسمم بالاسبست	معالجة أو تصنيع الاسبست أو المواد التي تحتوي عليه
٤ - ١ - التسمم بالبنزين ومشتقاته أو ملحقاته	معالجة البنزين أو أي من مشتقاته أو القيام بأية عملية تجري خلال صنعه أو تنطوي على استعماله
ب - التسمم جابترو البنزين أو يامينو البنزين أو مشتقاتهما (تربيترولين ايلين وغيرهما أو ملحقاتها	معالجة الترو البنزين أو امينو البنزين أو أي من مشتقاتهما أو القيام بأية عملية من عمليات صنعهما أو تنطوي على استعمالهما •
٥ - التسمم بكربون البيسلفايد أو ملحقاته	أية عملية تنطوي على استعمال كربون البيسلفايد أو مستحضراته أو مركباته •
٦ - إصابة عيون عمال الزجاج بالماء الأزرق	أية عملية من عمليات الزجاج تنطوي على التعرض لوهيج الزجاج المذاب •
٧ - إصابة العيون بالماء الأزرق نتيجة للتعرض لاشعة المدن المصهور أو المحمي لدرجة الاحمرار	أية عملية تنطوي عادة على التعرض لاشعة المنبثة من المدن المصهور أو المحمي لدرجة الاحمرار في أثناء صنع الحديد أو الفولاذ بما في ذلك إعادة تجمية الحديد أو الفولاذ وبرمه
٨ - التقرح بالكروم أو ملحقاته	أية عملية تنطوي على استعمال حامض الكروميك أو الياكروميت أو الامونيوم (النشادر) أو البوتاسيوم أو الصوديوم أو مستحضراتها •
٩ - مرض الهواء المضغوط أو ملحقاته	أية عملية تجري في الهواء المضغوط •
١٠ - مرض التهاب الجلد (ديرماتيس) الناشئ عن الغبار أو السوائل •	

وصف العملية

وصف المرض

١١ - ١ - السرطان الظهاري أو تقرح الجلد الناشئ عن الزفت أو القار أو القطران أو الحمر أو الزيت المعدني أو البرافين أو أي منتج مركب من أية مادة من هذه المواد أو راسب من رواسبها	١٢ - التسمم بالفلورين
ب - تقرح قرنية العين الخارجي الناشئ عن الزفت أو القار أو القطران أو الحمر أو الزيت المعدني أو البرافين أو أي منتج مركب من أية مادة من هذه المواد أو راسب من رواسبها	١٣ - مرض السقاوة
أية عملية تنطوي على استعمال الفلورين أو مستحضراته أو مركباته •	١٤ - التسمم بالرصاص أو ملحقاته
الغاية بأي حيوان من فصيلة الخيل مصاب بمرض السقاوة ومعالجة جثة ذلك الحيوان •	١٥ - التسمم بالزئبق
معالجة الرصاص أو مستحضراته أو مركباته •	١٦ - التسمم بالنفتيز
أية عملية تنطوي على استعمال الزئبق أو مستحضراته أو مركباته •	١٧ - التسمم بالفوسفور أو ملحقاته
معالجة المنفتيز أو المواد التي تحتوي على المنفتيز •	١٨ - تريب الرثة (سيليكوسيز)
أية عملية تنطوي على استعمال الفوسفور أو مستحضراته أو مركباته •	١٩ - تشنج عمال التلغراف
أية عملية يستشقق فيها ثاني أكسيد السلكون استعمال الآلات التلغرافية •	٢٠ - التسمم بتراكلورثيلين أو ترايكلورثيلين أو دايلكلورياد الاثيلين أو ملحقاتها
أية عملية تجري في سياق صنع التراكلورثيلين أو الترايكلورثيلين أو الدايلكلورياد الاثيلين أو تنطوي على استعمال أي منها •	

الذيل الثالث

جدول بين توزيع التعويض الواجب دفعه الى أفراد عائلة العامل المتوفى •

درجة القرابة	توزيع التعويض
١ - إذا ترك الشخص المتوفى خلفه أرملة أو أرمل وأولاده •	١ - للأرملة أو الارمل وولد واحد أو شخص واحد آخر من خلفه ذي استحقاق (٦٠) في المائة للأرملة أو الارمل و (٤٠) في المائة للولد أو الشخص الآخر من خلفه ذو الاستحقاق •

هكذا من الأهل

توزيع التمييز

درجة القرابة

- ب - للأرملة أو الأرملة وولدين ، شخصين آخرين من خلفه ذوي الاستحقاق (٦٠) في المائة للأرملة أو الأرملة ، (٧٠) في المائة لكل ولد منهما ولكل من خلفه ذوي الاستحقاق .
- ج - للأرملة أو الأرملة وأكثر من ولدين أو غيرهم من خلفه ذوي الاستحقاق (٥٠) في المائة للأرملة أو الأرملة و (٥٠) في المائة للأولاد أو غيرهم من خلفه ذوي الاستحقاق تقسم بينهم بالتساوي .
- ٢ - إذا لم يترك الشخص المتوفي خلفه أرملة أو أرملة ولكنه ترك ولداً أو أكثر أو غيرهم من خلفه ذوي الاستحقاق
- ١ - للولد الواحد أو لشخص آخر من خلفه ذو الاستحقاق (١٠٠) في المائة .
- ب - لأكثر من ولد واحد أو غيرهم من الخلف ذوي الاستحقاق يقسم مبلغ التمييز بينهم بالتساوي .

الفصل الثالث عشر

نقابات العمال

المادة ٦٨ - تعيين السجل :

يعين وزير الشؤون الاجتماعية مسجلاً لنقابات العمال .

المادة ٦٩ - تسجيل نقابات العمال :

١ - لا تعتبر أية منظمة أنها نقابة عمال ضمن المعنى المقصود من هذا القانون ما لم تتبع أحكامه المتعلقة بالتسجيل .

٢ - يجوز لشخصين عاملاً أو أكثر يشتغلون في مهنة واحدة أو في مؤسسة واحدة بعد أن يضمنوا نظاماً داخلياً لهم مدرجة فيه أسماؤهم أن يقدموا طلباً إلى المسجل لتسجيلهم كنقابة عمال بمقتضى أحكام هذا القانون ، ويجب أن يرفق بالطلب نسخة من نظام النقابة ويان يحتوي على التفاصيل التالية :

- أ - أسماء مقدمي الطلب ومهنتهم وعناوينهم .
- ب - اسم نقابة العمال وعنوان مركزها الرئيسي .
- ج - أسماء أعضاء اللجنة الإدارية وأعمالهم وعناوينهم ومهنتهم .

٣ - إذا كانت النقابة مسجلة مسجلاً صحيحاً وفقاً لقانون نقابات العمال رقم (٣٥) لسنة ١٩٥٣ كنقابة عمال فيعتبر تسجيلها نافذاً ولكن يترتب عليها أن تقدم إلى المسجل بياناً بموجوداتها والتزاماتها حسب النموذج المين وذلك خلال ستة أشهر من تاريخ نشر هذا القانون .

المادة ٧٠ - الأحكام التي يجب أن يشتمل عليها نظام نقابة العمال :

لا تخول أية منظمة الحق في تسجيلها كنقابة عمال بمقتضى هذا الفصل ما لم تتألف لجنتها الإدارية وفقاً لأحكام هذا الفصل ويضمن نظامها على الأمور التالية :

- أ - اسم نقابة العمال وعنوان مركزها الرئيسي .
- ب - الأغراض الرئيسية التي الفت نقابة العمال من أجلها .
- ج - الاختصاص بقائمة أسماء أعضاء نقابة العمال وتقديم التسهيلات الملائمة لكي يطلع عليها موظفو النقابة وأعضاؤها في مقر النقابة .
- د - كيفية انتساب الأعضاء وفصلهم .
- هـ - عدد أعضاء اللجنة الإدارية لنقابة العمال .
- و - الأحوال التي يتمتع فيها العضو بأية منافع يتضمنها النظام والتي تفرض فيها عليه أية غرامة أو عقوبة أخرى .
- ز - وجوب عدم اشتغال النقابة بالمسائل السياسية أو الدينية وتحريم الدخول في مضاربات مالية أو تجارية .
- ح - كيفية تعديل النظام أو تغييره أو إلغاءه .
- ط - كيفية انتخاب أعضاء اللجنة الإدارية ومدتها وكيفية تعيين موظفي نقابة العمال أو فصلهم .
- ي - كيفية حفظ أموال نقابة العمال في حوز أمين وتدقيق حساباتها سنوياً وفقاً للصورة المنسقة باللائحة التي تصدر بهذا الخصوص وتقديم التسهيلات لاطلاع موظفي النقابة وأعضائها على دفاتر الحسابات وغيرها من الدفاتر والسجلات .
- ك - تعيين أوقات اجتماعات النقابة العامة وكيفية الدعوة لها وطريقة الاقتراع .
- ل - تعيين أوقات اجتماعات اللجنة الإدارية وصلاحياتها .
- م - كيفية حل نقابة العمال وتوزيع أموالها .

المادة ٧١ - صلاحية طلب البيانات والتكليف بتغيير الاسم :

١ - يجوز للمسجل أن يطلب تزويده بالتفاصيل التي يرى أنها ضرورية لاقناعه بأن الطلب ينفق وأحكام هذا الفصل ويجوز له أن يوقف التسجيل إلى أن يزود بمثل هذه المعلومات .

٢ - إذا كان الاسم الذي عرمت أية منظمة على أن تسجل به كنقابة عمال يشبه اسم أية نقابة عمال أخرى قائمة ومسجلة به وإذا كان من رأي المسجل أنه قريب الشبه بذلك الاسم بحيث يحتمل أن يخدع الجمهور أو أيًا من أعضاء نقابتي العمال يكلف المسجل الأشخاص الذين قدموا طلب التسجيل بتغيير اسم نقابة العمال المذكورة في الطلب ويرفض تسجيل النقابة ما لم يقوموا بإجراء هذا التغيير .

المادة ٧٢ - إصدار شهادة التسجيل :

إذا قامت النقابة باتباع الأحكام المبينة في هذا الفصل بشأن التسجيل يدرج المسجل اسم نقابة العمال والتفاصيل المتعلقة بها في السجل ويصدر إليها شهادة التسجيل .

المادة ٧٣ - إلغاء شهادة التسجيل :

يجوز للمسجل أن يلغي شهادة تسجيل نقابة العمال إذا ثبت له بصفة قاطعة أنها أصبحت غير موجودة إما بناء على حلها اختيارياً أو لأنها قد حلت وفقاً لأحكام المادة (٨٦) من هذا القانون .

هذه من الأهل

المادة ٧٤ - الطعن :

- ١ - يجوز للأشخاص الذين لحقهم ضرر من جراء رفض المسجل تسجيل نقابهم أن يطلعوا في قراره خلال ثلاثين يوماً من تاريخ رفض التسجيل إلى محكمة العدل العليا .
- ٢ - يحق لمحكمة العدل العليا أن ترفض الطعن أو أن تقبله وتحكم بتسجيل النقابة .

المادة ٧٥ - المكتب المسجل :

ترسل جميع المراسلات والأشعارات لنقابة العمال إلى عنوانها المسجل ويجب أن يخطر المسجل بأي تغيير في العنوان خلال سبعة أيام من حدوثه ويدرج التغيير في سجل نقابات العمال .

المادة ٧٦ - الشخصية الاعتبارية :

تكون كل نقابة عمال شخصاً اعتبارياً بالاسم المسجل ويكون له صفة الاستمرار الدائم وخاتم رسمي ويحق للنقابة أن تمتلك وتجوز الأموال المنقولة وغير المنقولة وفقاً لأحكام قانون تصرف الأشخاص المتولين بالأموال غير المنقولة وسعد العقود وترفع الدعاوى أو تقام عليها .

المادة ٧٧ - الغايات التي تتفق فيها أموال النقابة :

يجوز اتفاق أموال نقابة العمال في الغايات المشروعة بما فيها ما يلي :

- أ - دفع الرواتب والملاوات والفقات لموظفيها .
- ب - دفع نفقات إدارة النقابة بما في ذلك رسوم تدقيق حساباتها .
- ج - نفقات دفع الدعاوى القضائية أو الدفاع فيها إذا كانت النقابة أو أي عضو من أعضائها فريقاً فيها من أجل تأمين أية حقوق لنقابة العمال أو حمايتها أو أية حقوق ناشئة عن علاقة عضو من أعضائها بصاحب العمل .
- د - نفقات أي نزاع عمالي يتعلق بنقابة العمال أو عضو من أعضائها .
- هـ - تعويض الأعضاء عن أية خسارة تنشأ عن نزاع عمالي .
- و - دفع إعانات للأعضاء أو لأفراد عائلاتهم من جراء وفاتهم أو كبر سنهم أو مرضهم أو الحوادث التي تقع لهم أو بطلانهم .
- ز - استصدار بوالص التأمين على حياة الأعضاء أو بوالص تأمين الأعضاء ضد المرض أو الحوادث أو البطالة أو التهم بالالتزام بها .
- ح - تقديم الخدمات التأمينية أو الاجتماعية أو الدينية للأعضاء بما في ذلك دفع نفقات جنازات الأعضاء أو الطقوس الدينية الأخرى أو لأفراد عائلاتهم .

المادة ٧٨ - الاتحادات المهنية والاتحادات العامة :

يجوز لنقابات العمال بنية ازدهار مصالحها المشتركة وتقديمها أن تؤلف اتحادات مهنية أو اتحاداً عاماً للنقابات ويحق لهذه الاتحادات المهنية والاتحاد العام الانضمام إلى المنظمات الدولية المشروعة .

المادة ٧٩ - حظر الاشتراط المجهف بالعمال :

يحظر على صاحب العمل أن يجعل استخدام أي عامل خاضعاً لشرط عدم انتمائه إلى نقابة عماله أو التنازل عن عضويته في نقابة العمال أو أن يعمل على فصل عامل أو يجهف بحقوقه بطريقة (غير) لانتسابه لمضوية نقابة عمال أو لمساهمته في نشاط النقابة في غير أوقات العمل .

المادة ٨٠ - الحصانة بشأن الاعمال النقابية :

لا يماقب أي موظف من موظفي نقابة العمال أو عضو من أعضائها أو يتعرض لاية دعوى أو إجراءات قضائية من جراء اتفاق أبرم بين الأعضاء بشأن أية غاية مشروعة من غايات نقابة العمال بشرط أن لا يخالف الاتفاق القوانين والأنظمة المعمول بها .

المادة ٨١ - مشروعية نقابات العمال :

لا تعتبر نقابة العمال أنها هيئة غير مشروعة لمجرد الزعم أن أية غاية من غاياتها تهدف إلى تقييد حرية التجارة .

المادة ٨٢ - دفاتر وسجلات نقابة العمال :

- ١ - يجب على كل نقابة عمال أن تدس السجلات والدفاتر بحسب الأوضاع والشروط التي يقررها وزير الشؤون الاجتماعية .
- ٢ - بإح لاي موظف من موظفي نقابة العمال أو أي عضو من أعضائها الإطلاع على دفاتر حساباتها وغيرها من الدفاتر والسجلات التي تحتفظ بها النقابة لتسيير أعمالها وعلى قائمة أعضائها في الأوقات المبينة في نظامها كما بإح لمفتشي العمل أن يطلعوا على تلك السجلات في مقر النقابة دون نقالها .

المادة ٨٣ - اللجنة الإدارية للنقابة :

لا يجوز أن ينتخب لمضوية اللجنة الإدارية إلا الأشخاص الذين يكونون عمالاً ، أو مستخدمين طيلة الوقت في نقابة العمال ولا يجوز لمن صدرت ضدهم أحكام جنائية أو أحكام تتعلق بجنح أخلاقية أن يكونوا أعضاء في اللجنة الإدارية للنقابة .

المادة ٨٤ - تغيير الاسم :

- ١ - يجوز لنقابة العمال بموافقة ثلثي مجموع الأعضاء أن تغير اسمها .
- ٢ - يرسل إلى المسجل إشعار كتابي بتغير اسم النقابة ويسجل المسجل اسم النقابة الجديد في سجل نقابات العمال إذا أقتنع بأن أحكام هذا الفصل قد روعيت على أن لا يكون الاسم المقترح قريب الشبه باسم أية نقابة عمال مسجلة أخرى بحيث يحتمل أن يخذع الجمهور أو أيا من أعضاء نقابتي العمال .
- ٣ - لا يؤثر تغيير اسم نقابة العمال على أية حقوق لها أو أية التزامات عليها ، أو على الإجراءات القضائية التي أقامتها النقابة أو أقيمت عليها .

المادة ٨٥ - حل نقابة العمال اختياريًا :

إذا حلت نقابة العمال حلاً اختياريًا وجب أن يرسل إلى المسجل خلال أربعة عشر يوماً من تاريخ حلها إشعار كتابي بذلك ويسجل المسجل الإشعار إذا أقتنع بأن حل النقابة قد تم وفقاً لأحكام نظامها ويسري الحل اعتباراً من تاريخ تسجيل الإشعار .

هكذا من الأهل

المادة ٨٦ - حل نقابة العمال لاعمال غير مشروعة :

إذا قامت أية نقابة عمال بعمل يعتبر مخالفة لأي قانون من القوانين السارية المفعول المتعلقة بحفظ النظام العام يجوز أن يرفع المسجل دعوى قضائية بحالها أمام المحكمة الابتدائية ولهذه المحكمة أن تصدر قراراً بحل النقابة .

المادة ٨٧ - استئناف قرار حل النقابة :

يجوز استئناف قرار محكمة البداية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ صدوره إن كان وجاهياً أو من تاريخ تبليغه إن كان غائباً إلى محكمة الاستئناف ويكون قرارها قطعياً .

المادة ٨٨ - الكشف :

١ - يجب على كل نقابة عمال أن ترسل إلى المسجل قبل أول نيسان من كل عام نسخة من ميزانيتها العمومية مدققة حسب الأصول تبين فيها وارداتها ومصروفاتها وموجوداتها والتزاماتها خلال السنة المنتهية في الحادي والثلاثين من شهر كانون الأول السابق لذلك التاريخ ويراعى أن تعد الميزانية حسب النموذج المعين بالانظمة المختصة .

٢ - عليها أن ترسل إلى المسجل مع الميزانية العمومية كشفاً تدرج فيه جميع النفقات التي أجرتها في موقفها خلال العام الذي تتعلق به الميزانية العمومية .

٣ - يجب أن ترسل إلى المسجل نسخة عن كل تغيير يجري في نظام النقابة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أجرائه .

٤ - يجوز للمسجل أن يطلب تفاصيل أخرى وفقاً لما يراه ضرورياً للتحقق من صحة الميزانية العمومية .

المادة ٨٩ - العقوبات :

١ - إذا تخلفت أية نقابة عمال عن تقديم أي إشعار أو إرسال أي كشف أو بيان أو ميزانية عمومية أو أي مستند آخر مما تتطلبه أحكام هذا القانون يعاقب كل موظف أو أي شخص آخر يكون ملزماً بموجب نظام النقابة بتقديمه أو إرساله بغرامة لا تتجاوز العشرين ديناراً .

٢ - كل من أدخل عمداً أو تسبب عمداً في إدخال أي بيان غير صحيح في الميزانية العمومية التي تقضي بها المادة (٨٨) من هذا القانون أو أدخل عمداً أو تسبب عمداً في إدخال أي قيد مزيف في نسخة النظام أو في التعديل الذي أدخل على النظام بمقتضى تلك المادة أو أغفل عمداً أو تسبب عمداً في إغفال إرساله إلى المسجل يعاقب بغرامة لا تتجاوز الخمسين ديناراً أو الحبس لمدة لا تتجاوز سنة واحدة .

٣ - كل شخص يعطي أي عضو من أعضاء نقابة العمال أو أي شخص يزوي أن يصبح عضواً في النقابة أو قدم طلباً للانتساب إليها ، بنية خداعه ، أي مستند باعتباره نسخة من نظام نقابة العمال أو من أية تعديلات فيه وهو يعلم أنها نسخة غير صحيحة من ذلك النظام أو التعديلات التي أدخلت عليه والممول بها آتخذ يعاقب بغرامة لا تتجاوز المئتين ديناراً .

الفصل الرابع عشر

تسوية النزاعات العمالية

المادة ٩٠ - تعريفات :

يكون للعبارة والالفاظ التالية الواردة في هذا الفصل المعاني المخصصة لها أدناه :

١ - تشمل كلمة (قرار) حكماً مؤقتاً أو نهائياً تصدره محكمة صناعية بشأن أي نزاع صناعي أو أية مسألة تتعلق فيه .

٢ - وتعني كلمة (مجلس) مجلس التوفيق المشكل بمقتضى هذا الفصل .

٣ - وتعني عبارة (اللجنة الادارية) الهيئة الموكول اليها ادارة شؤون نقابة العمال مهما كان الاسم الذي يطلق على هذه النقابة .

٤ - وتعني لفظة (اغلاق) اغلاق المحل الذي يستخدم فيه العمال أو إيقاف العمل أو رفض صاحب العمل الاستمرار في استخدام أي عدد من الأشخاص المستخدمين لديه بسبب نزاع عمالي .

٥ - وتعني عبارة (خدمة المصلحة العامة) :

أ - أية خدمة من خدمات المرافق العامة أو الصحة العامة .

ب - خدمة بريد أو برق أو هاتف .

ج - قسم من أية مؤسسة منتظمة تعان فيها سلامة المؤسسة أو سلامة العمال المستخدمين فيها أثناء العمل .

د - أية خدمة أخرى من خدمات المصالح العامة التي يصدر مجلس الوزراء إعلاناً بها في الجريدة الرسمية .

٦ - وتعني عبارة (نقابة العمال) أية منظمة للعمال تكون غاياتها الرئيسية ترقية مصالح العمال والدفاع عنها .

٧ - وتطلق عبارة (نقابة العمال المسجلة) على نقابة عمال مسجلة بمقتضى هذا القانون .

٨ - وتفيد عبارة (موظف نقابة عمال) أي فرد من أفراد اللجنة الادارية ولكنها لا تشمل مدقق الحسابات .

٩ - وتعني كلمة (المسجل) مسجل نقابات العمال المعين بمقتضى هذا القانون .

١٠ - وتفيد لفظة (تسوية) التسوية التي يتوصل اليها نتيجة لاجراءات التوفيق .

١١ - وتعني عبارة (نزاع عمالي) أي نزاع ينشأ بين صاحب العمل أو أصحاب أعمال وبين العمال ويكون ذا علاقة بالاستخدام أو عدمه أو بشروط الاستخدام أو أحوال العمل أو رفض أي صاحب عمل الدخول بحسن نية في المفاوضة مع نقابة عمال مسجلة .

المادة ٩١ - مندوب التوفيق :

١ - يجوز لوزير الشؤون الاجتماعية أن يعين الأشخاص الذين يراهم ملائمين ليكونوا مندوبي توفيق يضطلعون بمهمة الوساطة في تسوية المنازعات العمالية .

٢ - يجوز تعيين مندوب التوفيق لمنطقة معينة أو لصناعات معينة في منطقة معينة ويجوز تعيينه إما بصفة دائمة أو لمدة محدودة .

هكذا من الأهل

المادة ٩٢ - مجلس التوفيق :

- ١ - يجوز لوزير الشؤون الاجتماعية ان يعين كلما دعت الظروف الى ذلك مجلساً للتوفيق يعمل على تسوية المنازعات العمالية .

- ٢ - يتألف المجلس من رئيس لا علاقة له بمنظمات العمال واصحاب الاعمال موضوع النزاع يمينه وزير الشؤون الاجتماعية ومن عضوين أو أكثر يمثلون صاحب العمل والعمال بأعداد متساوية ينتخبهم ممثلو منظمات أصحاب الاعمال والعمال .

المادة ٩٣ - المحاكم الصناعية :

- ١ - لمجلس الوزراء أن يؤلف محكمة صناعية أو أكثر للفصل في المنازعات العمالية .
- ٢ - تؤلف المحكمة الصناعية من ثلاثة أعضاء يمينون من أعضاء المحاكم الأردنية أو ممن هم أهل لأن يتولوا منصب القضاء .

- ٣ - تكون مدة العضوية في المحكمة الصناعية سنتين ويجوز تجديدها .

- ٤ - يمنح أعضاء المحاكم الصناعية مكافأة بمقتضى الأنظمة التي يقرها مجلس الوزراء .

المادة ٩٤ - الاجراءات وصلاحيات مندوبي التوفيق والمجالس والمحاكم الصناعية :

- ١ - يجب على مندوبي التوفيق والمجالس والمحاكم الصناعية اتباع الاجراءات المينة بمقتضى الأنظمة التي تصدر بهذا الخصوص .

- ٢ - يجوز لمندوب التوفيق ولمضو المجلس أو المحكمة الصناعية بغية التحقيق في أي نزاع عمالي قائم أو متوقع حدوثه أن يطلب الاطلاع على المستندات التي يمتد منها ذات صلة بالنزاع العمالي ويفحصها ويجوز له أن يدخل القطار الذي تشغله أية مؤسسة يتعلق بها النزاع أثناء ساعات العمل .

- ٣ - يكون للمجلس والمحكمة الصناعية نفس الصلاحيات الممنوحة للمحاكم النظامية فيما يخص بالامور التالية :

- أ - الزام أي شخص بالحضور والتحقيق معه بعد حلف اليمين .
- ب - تكليف أي فريق لابرار المستندات والبيانات الأخرى التي يراها المجلس أو المحكمة الصناعية ضرورية لفصل النزاع .
- ج - اختيار أي خير للاستئانة بخبرته من أجل الفصل في النزاع .
- د - يجوز للمحكمة أن تتدب أي عضو من أعضائها أو أن تنيب أية محكمة سلجية للقيام بأي عمل نص عليه في هذه المادة .

المادة ٩٥ - التوفيق في النزاعات العمالية :

- ١ - يجب على مندوب التوفيق اذا نشب نزاع عمالي أو كان يتوقع حدوثه أن يباشر المفاوضة بين الطرفين بغية تنظيم شروط الاستخدام واحواله بإبرام اتفاق جماعي فإذا تم الاتفاق وجب أن ترسل نسخة منه مصدق عليها من كلا الفريقين الى مندوب التوفيق لحفظها .

- ٢ - اذا رأى مندوب التوفيق انه ليس من المحتمل اجراء مفاوضة بين الطرفين أو ان المفاوضة التي شرع فيها لن تؤدي الى تسوية النزاع فيجوز له ان يقوم باجراء تحقيق في أسباب النزاع .

- ٣ - اذا لم يتوصل مندوب التوفيق الى تسوية النزاع بعد قيامه بالتحقيق وجب عليه خلال اربعة عشر يوما من تاريخ بدء اجراءات التحقيق أن يرسل الى الوزير تقريراً وافياً بالحقائق والاسباب التي أدت الى عدم الوصول الى التسوية .

المادة ٩٦ - احالة النزاعات الى مجالس توفيق أو محاكم صناعية :

- ١ - اذا لم تتم تسوية نزاع عمالي بالمفاوضة الاختيارية وفشلت اجراءات التوفيق التي قام بها المندوب المختص كان لوزير الشؤون الاجتماعية اما بموافقة الفريقين المختصين او اذا رأى ضرورة لذلك ، ان يحيل النزاع الى مجلس توفيق لتسويته وديا .

- ٢ - اذا فشل مجلس التوفيق في حل النزاع فيترتب على الوزير أن يحيله الى محكمة صناعية للبت فيه .

- ٣ - اذا احيل النزاع العمالي الى مجلس توفيق أو محكمة صناعية بمقتضى هذه المادة وجب على الفريقين المختصين ان يوقفا أي اضراب أو اغلاق يتعلق بذلك النزاع .

المادة ٩٧ - واجبات المجالس :

- ١ - اذا احيل نزاع الى مجلس توفيق وجب عليه ان يسعى جهده للوصول الى تسوية ودية لذلك النزاع وان يحقق بالشكل الذي يراه ملائماً دون تأخير في جميع المسائل المتعلقة بأسبابه ووسائل تسويته ويجوز له ان يتخذ جميع الوسائل التي يراها ملائمة لاقناع الفريقين للوصول الى تسوية عادلة وودية للنزاع .

- ٢ - اذا توصل المجلس الى تسوية للنزاع أو لاية مسألة من المسائل المتعلقة به خلال اجراءات التوفيق يرسل الى وزير الشؤون الاجتماعية تقريراً بذلك مشفوعاً بمذكرة بالتسوية موقفاً عليها من الطرفين .

- ٣ - اذا لم يتوصل المجلس الى تسوية فيترتب عليه ان يرسل الى وزير الشؤون الاجتماعية بوجه السرعة الممكنة بعد انتهاء التحقيق تقريراً وافياً بين فيه الاجراءات التي اتخذها والخطوات التي اتبناها للتأكد من الحقائق والظروف المتعلقة بالنزاع والاسباب التي أدت الى عدم الوصول الى تسوية وتوصياته للبت في النزاع .

- ٤ - يترتب على المجلس ان يعد تقريره خلال ستة اسابيع من تاريخ احالة النزاع اليه .

المادة ٩٨ - واجبات المحاكم الصناعية :

- ١ - اذا احيل نزاع عمالي الى محكمة صناعية لتسويته وجب عليها ان تتخذ اجراءاتها بصورة مستعجلة وان ترفع قرارها الى وزير الشؤون الاجتماعية فور الانتهاء من الاجراءات ويكون قرارها غير قابل للطعن .

المادة ٩٩ - التقرير أو القرار :

- ١ - يكون تقرير المجلس وقرار المحكمة الصناعية كتابياً ويوقعه جميع أعضاء المجلس أو المحكمة الصناعية وفقاً لمقتضى الحال ويصدر قرار المحكمة بالاجماع أو بالأكثرية ويجب على كل عضو معارض من أعضاء المجلس أو المحكمة الصناعية أن يثبت رأيه كتابة في التقرير أو القرار .

المادة ١٠٠ - نشر التقارير والقرارات :

- ١ - ينشر تقرير المجلس أو قرار المحكمة الصناعية خلال شهر من تاريخ تسلم وزير الشؤون الاجتماعية له بالصورة التي يراها ملائمة .

هكذا من الأهل

المادة ١٠١ - تنفيذ القرارات والتسويات :

١ - ينفذ قرار المحكمة الصناعية اعتباراً من التاريخ الذي تبيته تلك المحكمة ويظل معمولاً به مدة لا تتجاوز سنة واحدة .

٢ - يعمل بالتسوية التي توصل اليها في أثناء اجراءات التوفيق اعتباراً من التاريخ الذي اتفق عليه الفرقاء في النزاع وإذا لم يتفق على تاريخ معين يعمل بالتسوية اعتباراً من تاريخ توقيع الفرقاء في النزاع على مذكرة التسوية وتكون التسوية ملزمة لهم طيلة المدة المتفق عليها بينهم وتظل ايضاً ملزمة لهم بعد انتهاء تلك المدة الى ما بعد انقضاء شهرين من تاريخ ارسال اشعار كتابي بالرغبة في انائها من قبل أحد الفرقاء في التسوية الى الفريق الآخر أو الفرقاء الآخرين .

المادة ١٠٢ - الاشخاص الملزمون بالتسويات والقرارات :

تكون التسوية التي توصل اليها في أثناء اجراءات التوفيق بمقتضى أحكام هذا القانون والقرار الذي أصبح نافذ المفعول ملزماً :

أ - لجميع الفرقاء في النزاع العمالي .
ب - لجميع الفرقاء الآخرين الذين دعوا للحضور في الاجراءات بوصفهم فرقاء في النزاع ما لم يذكر المجلس أو المحكمة الصناعية حسب مقتضى الحال بأن هؤلاء الأشخاص قد دعوا دون مبرر .

ج - لورثة صاحب العمل أو خلفائه أو المحول اليهم منه فيما يتعلق بالمؤسسة التي يتعلق بها النزاع اذا كان فريق ممن أشير اليهم في الفقرة (أ) والفقرة (ب) من هذه المادة صاحب عمل .

د - لجميع الأشخاص الذين كانوا مستخدمين (يفتح الدال) في المؤسسة التي يتعلق بها النزاع في تاريخ حدوثه أو في قسم منها حسب مقتضى الحالة ولجميع الأشخاص الذين يستخدمون فيما بعد في تلك المؤسسة أو في قسم منها اذا كان فريق ممن أشير اليهم في الفقرة (أ) أو الفقرة (ب) من هذه المادة مؤلفاً من العمال .

المادة ١٠٣ - اشعار بالاضراب والاعلاق :

١ - لا يجوز لاي عامل أن يضرب :

أ - دون أن يعطي صاحب العمل اشعاراً بالاضراب حسب الصورة الميئة بالانظمة المختصة قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوماً من تاريخ الاضراب اما اذا كان العامل مستخدماً في إحدى خدمات المصالح العامة فيكون ارسال الاشعار قبل مدة لا تقل عن ثمانية وعشرين يوماً .
ب - قبل التاريخ الميئن في الاشعار .

٢ - لا يجوز لاي صاحب عمل أن ينفق مؤسسته في وجه أي عدد من العمال :

أ - دون أن يعطيهم اشعاراً باغلاق مؤسسته حسب الصورة الميئة بالانظمة المختصة قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوماً من تاريخ الاغلاق اما اذا كانت المؤسسة

احدى خدمات المصالح العامة فيكون ارسال الاشعار قبل مدة لا تقل عن ثمانية

وعشرين يوماً .

ب - قبل التاريخ الميئن في الاشعار .

المادة ١٠٤ - حظر الاضراب والاعلاق :

١ - لا يجوز لاي عامل أن يضرب ولا لاي صاحب عمل أن يعلن اغلاق مؤسسته :

أ - خلال قيام الاجراءات أمام مجلس أو محكمة صناعية ، أو

ب - خلال المدة التي تكون فيها أية تسوية نافذة المفعول أو أي قرار معمول به بشأن المسائل المشمولة في تلك التسوية أو ذلك القرار .

٢ - لا يجوز لاي شخص أن يقدم بطلب منه أو يستعمل الاموال مؤيداً تأييداً مباشراً لاي اضراب أو اغلاق محظور بمقتضى احكام المادة (١٠٣) من هذا القانون .

المادة ١٠٥ - بقاء شروط الاستخدام دون تغير خلال قيام الاجراءات :

لا يجوز لاي صاحب عمل خلال قيام اجراءات التوفيق أو الاجراءات المتخذة أمام مجلس أو محكمة صناعية :

أ - ان يغير شروط الاستخدام التي كانت تسري على العمال مباشرة قبل الشروع في الاجراءات اذا كان التغير مجحفاً بحقوقهم ، أو

ب - ان يفصل أي عامل أو يعاقبه بطريقة اخرى دون الحصول على اذن كتابي بذلك من مندوب التوفيق أو المجلس أو المحكمة الصناعية حسب مقتضى الحال .

المادة ١٠٦ - عقوبة القيام بالاضراب أو الاعلاق :

١ - اذا شرع عامل في اضراب أو استمر فيه أو عمل على تمضيده يعاقب بغرامة لا تتجاوز الخمسة دنانير .

٢ - اذا شرع صاحب عمل في اغلاق محظور بمقتضى هذا القانون أو استمر فيه أو عمل على تمضيده يعاقب بغرامة لا تتجاوز المائة دينار .

المادة ١٠٧ - عقوبة التحريض على الاضراب والاعلاق :

كل من حرض على الاضراب أو الاعلاق بالقول أو العمل أو بالكتابة أو قدم مساعدة مالية أو مونة مادية بقصد تأييد اضراب أو اغلاق محظور يعاقب بغرامة لا تتجاوز المئتي دينار .

المادة ١٠٨ - عقوبة نقض التسوية أو القرار :

١ - اذا نقض عامل أي شرط من شروط التسوية أو القرار الملزم له بمقتضى هذا الفصل يعاقب بعد ادائه للمرة الاولى بغرامة لا تتجاوز الخمسة دنانير وبمشرة دنانير في حالة التكرار .

٢ - اذا نقض صاحب عمل أي شرط ملزم له من شروط التسوية أو القرار بمقتضى هذا الفصل يعاقب بعد ادائه للمرة الاولى بغرامة لا تتجاوز المئة دينار وبمئتي دينار في حالة التكرار .

هكذا من الأشهر

المادة ١٠٩ - عقوبة تغيير شروط الاستخدام أو معاينة المال خلال قيام الاجراءات :
يعاقب صاحب العمل الذي يخالف أحكام المادة (١٠٥) من هذا القانون بغرامة لا تتجاوز
المئة دينار .

الفصل الخامس عشر

احكام اضافية

المادة ١١٠ - عرض اعلانات المؤسسة :

- ١ - يجب أن يعرض في كل مؤسسة منتظمة على لوحة الاعلانات الخاصة نسخة عن هذا القانون والانظمة الصادرة بمقتضاه .
- ٢ - يجوز لوزير الشؤون الاجتماعية ان يقرر عرض اعلانات اخرى حسبما يراه ضروريا .
- ٣ - تعرض جميع الاعلانات المقتضى عرضها في المؤسسة المنتظمة في مكان ظاهر في المدخل الرئيسي للمؤسسة أو قرية منه ويحفظ بها في حالة سليمة ومقروءة .

المادة ١١١ - السجلات والكتوف :

يجوز لمجلس الوزراء بناء على توصية وزير الشؤون الاجتماعية أن يصدر انظمة يكلف فيها أصحاب الاعمال أو المديرين بالاحتفاظ بالسجلات أو بتقديم الكتوف العرضية أو الدورية حسبما يراه ضروريا تنفيذاً للغايات المقصودة بهذا القانون .

المادة ١١٢ - تحديد صاحب العمل :

يجوز للشركة العادية أو الشركة المساهمة أو أية مجموعة أخرى من الافراد أن ترسل الى مفتش العمل المختص اشعارا بانها قد عينت أحد شركائها أو أعضائها ، أو أعضاء مجلس ادارتها القيم في اللواء ليكون صاحب عمل للمؤسسة تنفيذا للغايات المقصودة بهذا القانون ويعتبر ذلك الشخص وحده ما دام يقيم في اللواء المذكور انه صاحب عمل الى ان يسلم المفتش اشعارا آخر يائي تعيينه .

المادة ١١٣ - اعفاء صاحب العمل أو المدير من العقوبة في بعض الحالات :

إذا اتهم صاحب العمل أو مدير المؤسسة المنتظمة بارتكاب مخالفة لاحكام هذا القانون يحق له بناء على شكوى يرفقها حسب الاصول أن يجلب أي شخص آخر أمام المحكمة حين سماعها الاتهام وإذا اثبت صاحب العمل أو المدير بصورة تقتنع بها المحكمة انه قد بذل جهد المستطاع في تنفيذ القانون وإن الشخص الآخر قد ارتكب المخالفة دون علمه أو موافقته يدان الشخص الآخر كما لو كان هو نفسه صاحب العمل أو المدير ولا يعتبر صاحب العمل أو المدير مسؤولاً في هذه الحالة .

المادة ١١٤ - العقوبات :

- ١ - تختص محاكم الصلح بالنظر في القضايا والمخالفات الناشئة عن مخالفة أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه .
- ٢ - كل مخالفة لاي حكم من أحكام هذا القانون أو نظام صادر بمقتضاه لم تفرض على ارتكابها عقوبة خاصة في هذا القانون يعاقب عليها بغرامة لا تتجاوز المئتين دينار .

المادة ١١٥ - تحديد المقاضاة :

لا تنظر أية محكمة في أية دعوى تقام أمامها بشأن أي جرم ارتكب خلافا لاحكام هذا القانون أو أي نظام أو أمر صادر بمقتضاه ما لم ترفع الدعوى خلال اثني عشر شهرا من التاريخ الذي يثبت أن الجرم ارتكب فيه .

الفصل السادس عشر

الانعامات

المادة ١١٦ - الغاءات :

تلغى القوانين التالية :

- ١ - قانون تمييز العمال (الفلسطيني) رقم (٣٣) لسنة ١٩٤٧ .
- ٢ - قانون تقابلات العمال رقم ٣٥ لسنة ١٩٥٣ وتعديلاته .
- ٣ - قانون تمييز العمال رقم ١٧ لسنة ١٩٥٥ وتعديلاته .
- ٤ - أي نص في أي قانون آخر اردني أو فلسطيني يطبق على أي قسم من المملكة الى المدى الذي تتعارض احكامه مع أحكام هذا القانون .

المادة ١١٧ - رئيس الوزراء ووزراء الشؤون الاجتماعية والصحة والعدل مكلفون بتنفيذ هذا القانون .

١٩٦٠/٥/١٤

علي مسار	محمد علي الجعبري	سعيد المفتي
وزير الشؤون الاجتماعية بالوكالة	وزير العدل	رئيس الوزراء
جميل التوتونجي	انور التشاشبي	جميل التوتونجي
	وزير الصحة	هزاع المجالي

رؤية النيابة

بمقتضى الفقرة (١) للمادة (٩٤) من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٦٠/٥/١١

تصادق - بالنيابة عن جلالة الملك المعظم بمقتضى المادة (٣١) من الدستور - على القانون الموقت الآتي وتأمراً باصداره ووضعه موضع التنفيذ الموقت واضافته الى قوانين الدولة على أساس عرضه على مجلس الأمة في أول اجتماع يعقده :

قانون المعارف العام المعدل الموقت

رقم (٢٢) لسنة ١٩٦٠

المادة ١ - يسمى هذا القانون الموقت (قانون المعارف العام المعدل لسنة ١٩٦٠) ويقرأ مع (قانون المعارف

هكذا من الأهل